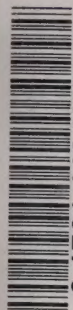




Treasury Board of Canada
Secrétariat

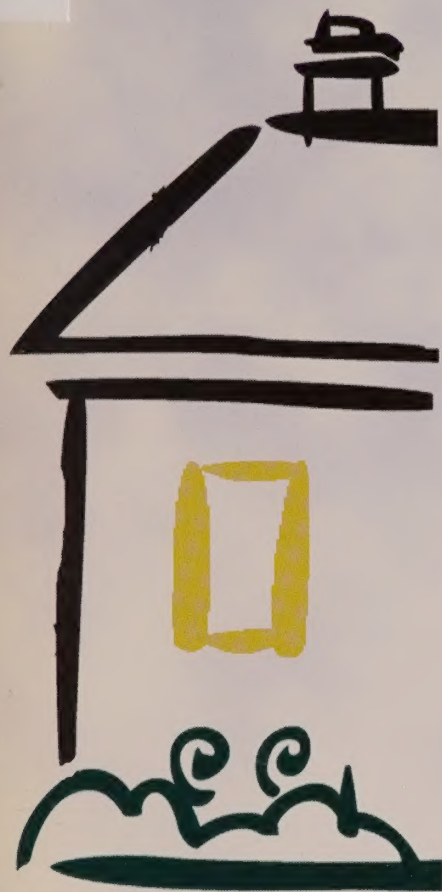
Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Government
Publications



3 1761 11849635 5

A1
B
000
156



YOUR Pension Plan



Canada

© Her Majesty the Queen in Right of Canada,
represented by the President of the Treasury Board, 2000

Cat. No. BT 43-103/2000
ISBN 0-662-65290-8

This document is available in alternative formats and on the TBS Web site
at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>



TABLE OF CONTENTS

Preface	iii
Introduction	1
<i>The Public Service Superannuation Act</i>	1
How the Public Service Plan Relates to the Canada and Quebec Pension Plans	2
Part I – Benefits	3
A. Retirement Benefits	3
Types of Retirement Benefits and Circumstances	3
Table I – Your Pension Entitlement	9
Choosing Your Benefit	10
Pension Increases (Indexing)	10
Integration of Benefits with the CPP and QPP	11
Benefits in the Event of a Separation or a Divorce – <i>The Pension Benefits Division Act (PBDA)</i>	13
B. Benefit for Your Survivor	14
Survivor Benefit	14
Divorce and Separation	15
Relationship of a Conjugal Nature	15
Waiver of a Survivor Benefit	15
Minimum Benefit	15
Allowances to Children	16
Submitting Personal Documents	16
Table II – Survivor Benefit	17
C. Supplementary Death Benefit	17
Amendments of 1999	18
Coverage	18
Cost	19
Continuity of Coverage	19
Beneficiaries	21



Part II – Contributions and Service	23
A. Contributions for Current Service	23
PSSA Contribution Rates	23
Table III – Contribution Rates for PSSA and CPP/QPP, 2000-2003	24
Contributions on Leave Without Pay	25
B. Elective Service	26
Current vs. Elective Service	26
Types of Elective Service	28
Calculation of Elective Service	29
Medical Examinations	32
Cost Estimates	33
How to Make an Election	33
How to Pay for an Election	33
Some General Points About Elections	34
Pension Transfer Agreements	34
Part III – Funding of the Public Service Pension Plan	37
Funding Before April 1, 2000	37
Funding After April 1, 2000	37
Cost-Sharing	37
Deficit and Surplus Management	38
Annex A	
List of Important Addresses and Phone Numbers	39
Annex B	
List of Pension Transfer Agreements	40



PREFACE

This booklet provides a factual, concise explanation of the major terms of the *Public Service Superannuation Act* (PSSA, or “the Act”), your pension plan. As a new employee or one who has been in the Public Service for some time, you have a vital interest in the benefits this plan provides to you and your family and in the contributions you and your employer make to provide these benefits.

For some aspects of the Act you will have to make decisions, within given time limits, that will affect your eventual benefits and those of your family. We hope that, by carefully studying this booklet, you will be able to make the choices that are most beneficial to you. These decisions are your responsibility alone: you must learn about the choices available to you and the time within which you have to make them.


Although the information in this booklet applies to the great majority of employees, it isn't possible to cover every circumstance. If you feel that your situation hasn't been covered, or if you wish to confirm that a particular provision does or doesn't apply to you, you should talk to your compensation office.

This booklet has been revised to reflect amendments made to the *Public Service Superannuation Act* (PSSA) on June 17 and September 14, 1999. To find summaries of the 1999 amendments to the PSSA, you may refer to the Treasury Board Web sites listed in Annex A.

This booklet is provided for information purposes only and does not constitute a legal document on your rights and obligations. Should there be any conflict between the information in this document and that contained in the *Public Service Superannuation Act* and Regulations, or other applicable laws, the Act and Regulations apply.

Note: Please see Annex A of this booklet for a list of important addresses and telephone numbers that may be of use to you.





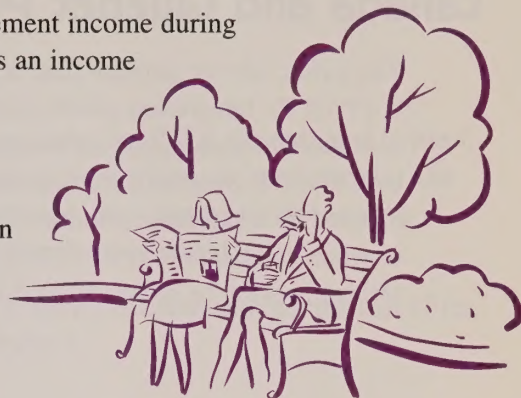
Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761118496355>

INTRODUCTION

Your pension plan is designed to provide you with a retirement income during your lifetime. In the event of your death, the plan provides an income for your survivor and eligible children.

This plan is generally referred to as a defined benefit pension plan. A defined benefit plan is one in which the benefits payable on death, disability, termination of service and retirement are specified in the plan document, in this case, the *Public Service Superannuation Act* and Regulations. The benefits are directly related to the employee's salary and period of participation (service with contributions) in the plan.



The Public Service Superannuation Act

This Act, which provides pensions for public service employees, has been in effect since January 1, 1954. Part II of the Act, the Supplementary Death Benefit Plan, which provides decreasing term life insurance coverage to pension plan contributors, was added a year later. Since then, both the Act and its supporting regulations have been amended many times to respond to changes in the employees' and the employer's needs and to reflect changes in other federal and provincial laws. This booklet includes amendments up to September 14, 1999.

The President of the Treasury Board is the minister responsible for the PSSA, including financial management of the Superannuation Account and the Public Sector Pension Fund. Public Works and Government Services Canada, under the direction of its minister, provides the day-to-day administration of the Act. The Office of the Superintendent of Financial Institutions makes periodic actuarial valuations of the Superannuation Account and the Public Sector Pension Fund.

Other federal legislation complements the public service pension plan. Notably, a Retirement Compensation Arrangement (RCA) established under the *Special Retirement Arrangements Act* in 1994 provides those pension benefits that cannot be provided under the PSSA because of income tax rules for registered pension plans. Such benefits are paid from the RCA Account and are payable at the same time and in the same manner as those payable under the PSSA.

How the Public Service Plan Relates to the Canada and Quebec Pension Plans

The public service pension plan is integrated with the Canada and Quebec pension plans (CPP/QPP). Integration affects both contributions and benefits. This means, firstly, that you contribute to your public service plan at a reduced rate on your salary up to the maximum covered by CPP/QPP. Secondly, it means that your pension under the public service plan will also be reduced by a standard formula when you become eligible to draw CPP/QPP benefits at age 65 or when you begin to draw CPP/QPP disability benefits at any age. (See “When will my public service pension be reduced?” p. 11.)

PART I – BENEFITS



A. Retirement Benefits

The retirement benefits payable to employees under the PSSA are designed to meet the needs of public service employees in their various situations at retirement. The benefits available to you will depend on your age, the years of service to your credit and, in some cases, the reason your employment ended.

To understand fully the benefits to which you may become entitled, read all of the following sections carefully and consult Table I.

Types of Retirement Benefits and Circumstances

How do the PSSA amendments of 1999 affect basic benefits?

As of June 17, 1999, the formula used to calculate basic retirement benefits for current plan members has been improved in your favour. Previously, the calculation was based on average best annual salary over six consecutive years. Now, the salary is averaged over five consecutive years. In most cases, this change will result in higher benefits at retirement.

Note: *The new formula applies only to those who retire on or after June 17, 1999.*

What happens if I have two or more years of pensionable service when I retire?

You will be entitled to either an immediate or a deferred pension, depending on your age at retirement. Or you may be able to choose a transfer value, depending on your age and how many years of pensionable service you have to your credit.

In most cases, the basic benefit (pension) formula below is used to calculate the benefit:

$$2 \text{ per cent} \quad \times \quad \text{number of years of pensionable service} \quad \times \quad \text{average salary for your 5 consecutive years of highest paid service}$$

The benefit for any period of part-time pensionable service will be calculated as follows:

$$2 \text{ per cent} \quad \times \quad \text{number of years of part-time pensionable service} \quad \times \quad \text{average salary for your 5 consecutive years of highest paid service based on full-time salary rate} \quad \times \quad \text{assigned part-time hours / standard full-time hours}$$

- Notes:**
1. *Pensionable service means the years (complete or partial) to your credit at retirement. It includes any periods of elective service regardless of whether you have paid fully for that service. For purposes of determining whether a service threshold has been met (e.g., 2 years or 30 years), a year of part-time service counts as one year of pensionable service.*
 2. *Average salary is your salary during five consecutive years of highest paid pensionable service. It includes any salary you earned after completing 35 years of service, if that salary is the highest. For periods of part-time pensionable service, the equivalent full-time salary rate is used but the pension benefit is adjusted to reflect the assigned hours of part-time work.*

Example:

A person who retires with 35 years of service and an average salary of \$40,000 over the best five years would receive $2 \text{ per cent} \times 35 \times \$40,000 = \$28,000$ per annum.

If that same person had 25 years of full-time service, along with 10 years of part-time service working 20 hours during a standard 37.5-hour work week, the calculation would be as follows:

$$\begin{aligned} &2 \text{ per cent} \times 25 \times \$40,000 = \$20,000 \\ &\quad \text{plus} \\ &2 \text{ per cent} \times 10 \times \$40,000 \times 20/37.5 = \$4,267 \\ &\text{Total} = \$24,267 \text{ per annum} \end{aligned}$$

Retirement at or after 60 with two or more years of pensionable service, or at 55 with 30 or more years of pensionable service (immediate annuity)

If you retire at or after age 60 with two or more years of pensionable service, or at or after age 55 with 30 or more years of pensionable service, you are entitled to an immediate annuity calculated according to the formula set out above. It will not be reduced in any way, except for the appropriate adjustment for the CPP or QPP at age 65 or earlier if you are receiving disability benefits under either of these plans (see “When my public service pension be reduced,” p. 11). For purposes of determining whether a service threshold has been met (e.g., 2 years or 30 years), a year of part-time service counts as one year of pensionable service.

Retirement before 60 with two or more years of pensionable service (no entitlement to an immediate annuity)

If you retire before you reach age 60 (unless you are between age 55 and 59 and have 30 or more years of service to your credit), then you have the following choice of benefits:

- You may choose a deferred annuity which becomes payable at age 60. This benefit is calculated using the formula described above for an immediate annuity. If you choose this benefit you may, at any time after you reach age 50, request an annual allowance as described below.

- You may choose an annual allowance, which is a reduced pension. This benefit is payable at age 50 at the earliest.
- You may choose to receive your earned pension benefits in the form of a transfer value rather than as a future monthly pension. This benefit is only available if you leave the Public Service before age 50 (see “Transfer value option,” below).
- If you have been employed with the Public Service less than two years and have made contributions under the *Public Service Superannuation Act* and you resign voluntarily, you are entitled only to a return of contributions with interest. However, two years from the day on which you began to make contributions under the PSSA, your contributions will be “locked-in,” you will no longer be entitled to a return of contributions, and the benefit options set out above will become available to you.
- If you leave the Public Service to work for another employer who has entered into a Pension Transfer Agreement with the federal government, it may be possible for you to transfer your PSSA pension credits to your new employer’s pension plan. (See “Pension Transfer Agreements,” p. 34.)

How an annual allowance is calculated

An annual allowance is calculated in one of two ways, depending on your age when you retire and the years of service you have to your credit.

Formula 1

The amount of the deferred annuity is reduced by five per cent for every year, to the nearest one tenth of a year, that you are under age 60 at the time the allowance is payable.

Example:

If you are exactly age 54 with 23 years of service, the calculation will be as follows:

$$60 - 54 = 6 \text{ years} \times 5 \text{ per cent} = 30 \text{ per cent}$$

Your annual allowance would equal your deferred annuity reduced by 30 per cent. If the deferred annuity were \$20,000 per annum, the annual allowance would be \$14,000.

Formula 2

If you have 25 or more years of service and are at least 50 when you leave the Public Service, an annual allowance is calculated by determining the amount of the deferred annuity and reducing it by the greater of the following two amounts:

- five per cent for every year, to the nearest one tenth of a year, that you are younger than 55 when you retire or when you opt for the benefit, whichever is later;
- or
- five per cent for every year, to the nearest one tenth of a year, that your pensionable service is less than 30 years.

Example:

If you are exactly age 54 with 27 years of service, the calculation will be as follows:

$$55 - 54 = 1 \text{ year} \times 5 \text{ per cent} = 5 \text{ per cent}$$

or

$$30 - 27 = 3 \text{ years} \times 5 \text{ per cent} = 15 \text{ per cent}$$

Since 15 per cent is the greater reduction, your annual allowance would equal your deferred annuity reduced by 15 per cent. If the deferred annuity were \$20,000 per annum, the annual allowance would be \$17,000.

In some cases, if you have 25 or more years of service and are 50 or more when you leave the Public Service, the Formula 1 reduction may produce a greater benefit than the Formula 2 calculation. If so, the larger annual allowance is paid. For example, under Formula 1, if you were 58 with 26 years of service, the annual allowance would equal the deferred annuity reduced by the following amount:

$$60 - 58 = 2 \text{ years} \times 5 \text{ per cent} = 10 \text{ per cent}$$

Under Formula 2, your deferred annuity would be reduced by the following amount:

$$55 - 58 = -3 \text{ (therefore no reduction under the age component)}$$

or

$$30 - 26 = 4 \text{ years} \times 5 \text{ per cent} = 20 \text{ per cent}$$

Since 20 per cent is the greater reduction under Formula 2, your annual allowance using the formula would equal your deferred annuity reduced by 20 per cent.

However, with this combination of age and service, the annual allowance would be determined using the most beneficial formula. In this instance, you would receive an annual allowance equal to the deferred annuity reduced by 10 per cent (Formula 1).

Permanency of Reduction

If you choose a reduced annual allowance, this reduction is permanent except in the case of disability, as described below.

If you are entitled to either a deferred annuity or an annual allowance but become disabled before you reach age 60, you will receive an immediate annuity instead. In such cases, though, the annuity would be adjusted to take into account any amount you had already received as an annual allowance.

If you are between age 50 and 60 when you retire and are interested in an annuity, you should estimate the long-term value of a deferred annuity, which is payable at 60, and compare it to an annual allowance, which is reduced but payable immediately. Depending on your circumstances, you could gain substantially by choosing an annual allowance.

Transfer value option (termination before 50)

If you leave the Public Service before you reach age 50, you may choose to receive your earned pension benefits as a transfer value rather than as a future monthly pension. A pension transfer value is a calculated lump-sum value of your future pension benefit. Contributors have one year after leaving the Public Service to choose this option.

The benefit to be valued will be the deferred annuity payable at age 60, taking into account potential disability and survivor benefits, as well as indexing. The transfer value will be equivalent to the lump-sum value of the earned pension based on actuarial assumptions. If you are paying elective service instalments, only the service you have bought up to the date of the option will be included in the transfer value. Therefore, it is important in this situation to consider the possibility of paying the balance owing on the election to increase the amount of the transfer value.

The transfer value must be transferred to another registered pension plan, to a locked-in retirement savings vehicle that complies with the requirements of the federal *Pension Benefits Standards Act*, or to a financial institution to buy an annuity.

Where an individual's transfer value exceeds the limits established by the *Income Tax Act*, the excess will be paid in cash to the former employee and taxed at that time.

You should direct all inquiries and requests for more information on the transfer value option to your compensation office, which has a comprehensive information package about this option.

Retirement because of disability

Disability is defined as a physical or mental impairment that prevents the individual from engaging in any employment for which the individual is reasonably suited by virtue of his or her education, training or experience and that can reasonably be expected to last for the rest of the individual's life.

For you to qualify for retirement on grounds of disability, Health Canada must certify that you meet this definition.

If you retire because of disability at age 60 or older, your benefits will be the same as if you had retired due to age.

If you have to retire because of disability before you reach age 60, you will receive an immediate annuity unless you have less than two years of pensionable service.

If you become disabled and choose an immediate annuity, but later regain your health and can return to work, your immediate annuity is terminated and converted to a deferred annuity payable at age 60. If you then wish to convert the deferred annuity to an annual allowance, you may do so at any time after reaching age 50.

If you are retiring because of disability, ask your compensation office about the procedures to follow.

Voluntary retirement with less than two years of continuous employment

Generally speaking, if you leave the Public Service with less than two years of pensionable service, you are entitled only to a return of contributions plus interest, regardless of your age or reason for retiring. The rate of interest payable on a return of contributions is calculated at the Superannuation Fund rate, compounded quarterly. Interest is calculated to the end of the quarter preceding the date of payment.

Even if you have more than two years of pensionable service when taking into account service under another pension plan, when you voluntarily retire from the Public Service before completing two years of substantially-continuous public service employment, your only entitlement will be a return of contributions plus interest. If, however, you came to the Public Service from the Canadian Forces or the Royal Canadian Mounted Police, or if you transferred your pension credits under the terms of a reciprocal pension transfer agreement, you can use this previous service to make up the two years, if necessary.

Please consult your compensation office for further information.

Involuntary retirement

If you have to retire involuntarily, you are entitled to choose any of the benefits for which, considering your age and service, you would normally qualify.

As well, if you are laid off, the Treasury Board can waive all or part of the reduction in your annual allowance that would normally occur if you are 55 or older, have less than 30 years of pensionable service and have worked for the Public Service for at least 10 years.

You should consult your compensation office if these are your circumstances and you would like the Treasury Board to waive the reduction in your annual allowance.

Table I on the next page shows the PSSA retirement benefits available under various circumstances.

Table I – Your Pension Entitlement

Identify your circumstances by referring to columns A, B and C.

A	B	C	D
Reason for termination	Age	Pensionable service	Entitlement/ options
Retirement	60 or over	At least 2 years	Immediate annuity
Retirement	55 or over	At least 30 years	Immediate annuity
Retirement – disability	Under 60	At least 2 years	Immediate annuity
Resignation	50 to 59	At least 2 years	Options: Deferred annuity payable at 60 Annual allowance payable from the later of the date of option or the date of ceasing to be employed.
Resignation	Under 50	At least 2 years	Options: Deferred annuity payable at 60 Annual allowance payable at any time from age 50 to 60 Transfer value
Lay-off	Under 60	At least 2 years	Options: Deferred annuity payable at 60 Annual allowance (at any time between age 50 and 60) Transfer value (if less than 50) Note: If you are over 55 with at least 10 years of public service employment, the Treasury Board may waive the reduction in annual allowance.
Any reason	Any age	Less than 2 years	Return of contributions with interest

Choosing Your Benefit

We have covered several situations in which an individual leaving the Public Service must choose between two or more pension benefit options.

You choose your benefit (make your option) by completing a special optional benefit form available from your compensation office. Normally you must complete this form and forward it to the Superannuation Directorate within one year from the day you leave the Public Service. If you do not make your option within this period, you are considered to have chosen a deferred annuity and cannot subsequently choose any other benefit except an annual allowance.

Can I change my option?

Once you make an option, you may change it only under specific and rare circumstances. For this reason, when you retire, you should examine closely the benefits available to you before you complete the optional benefit form. You should also ensure that you make your option within the one-year time limit; otherwise, you will be deemed to have chosen a deferred annuity.

What happens to my pension if I rejoin the Public Service?

If you are re-employed in a position that does not require you to contribute to the Public Sector Pension Fund, you can receive both your pension and also the salary for your new position.

If, however, you do become a contributor (this will depend on the nature and/or the length of your employment), your annuity or allowance will be stopped and, ordinarily, a new one based on the combined periods of service will be payable when you retire again. If you must accept a return of your contributions when you retire again, the return is limited to your new period of service and your previous basic annuity will be reinstated.

Generally speaking, re-employment outside the Public Service has no effect on any of your entitlements under the PSSA, unless you retired on grounds of disability.

Pension Increases (Indexing)

Consumer Price Index

Your basic pension benefits increase each January after you retire to take into account increases in the Consumer Price Index (CPI). The first increase payable the year after you retire will be prorated to reflect the number of full months since your retirement date. If there is no change in the CPI, or if it drops, your pension will not be adjusted that year.

If you retire with entitlement to a deferred annuity, your basic pension, when it is payable, will be increased by the total accumulated percentage increases from your date of retirement.

Effects of re-employment on indexing benefits

If you become re-employed in the Public Service and begin to make contributions under the PSSA, payment of your benefit, including indexing, will cease. When you cease to be employed again, your indexing benefit will be based on the amount of your basic pension at that time. Your retirement date for determining the annual percentage increase will be the most recent retirement date.

The new combination of benefits – that is, your new annuity plus the increase based on the later year of retirement – could be lower than the previous total entitlement. If you are thinking of taking a job in a contributory position, carefully consider if it would affect your total pension benefits.

Integration of Benefits with the CPP and QPP

Integration of contributions and benefits

When the CPP and QPP came into effect on January 1, 1966, the contribution rates under the federal employee pension plan were integrated with those under the CPP/QPP, rather than added to them. Integration of contributions required an equivalent integration of benefits. PSSA pension benefits are reduced automatically by a standard formula once the pensioner reaches age 65, which is the normal age of eligibility for CPP/QPP benefits, or when he or she begins to draw CPP/QPP disability benefits at any age.

How have the PSSA amendments of 1999 affected the integration of my pension benefits?

As of June 17, 1999, the formula by which PSSA pensions are integrated with CPP/QPP has been improved in your favour. Previously, the formula was based on average maximum pensionable earnings for the year of public service retirement and the two preceding years. Now, the average covers the year of retirement and the four preceding years. In most cases, this change will result in a slightly smaller reduction in PSSA benefits through CPP/QPP coordination.

Note: *This new formula applies only to those PSSA pensioners whose pensions are reduced as a result of CPP/QPP co-ordination on or after June 17, 1999.*

When will my public service pension be reduced?

Normally, the reduction due to this co-ordination will occur on the first of the month following your 65th birthday, regardless of whether or not you are receiving benefits under the CPP or QPP. Please note that you must apply for CPP or QPP benefits; you don't receive them automatically. If you begin to receive your public service pension before you reach age 65 and you are not receiving CPP or QPP disability benefits, you will receive your unreduced benefit from the date of your retirement until the first day of the month following your 65th birthday.

If you become entitled to disability benefits under the CPP or QPP before you reach age 65 and are receiving a pension under the PSSA, your public service pension will be reduced immediately. You must inform the Superannuation Directorate of such an entitlement to avoid receiving a pension overpayment that you will have to repay later. When you retire, you will also be asked to complete forms declaring whether you are entitled to a CPP or QPP pension, and authorizing the Superannuation Directorate to verify this information with the CPP or QPP authorities.

How is the reduction calculated?

The reduction in your public service pension is based on the number of years of pensionable service to your credit under the public service pension plan and on the average maximum pensionable earnings (AMPE) under the CPP or the QPP for the year of your retirement and the four preceding years. If the average of your pensionable earnings for the same years was below that amount, this lower average will be used to calculate the reduction.

The formula for calculating the reduction is as follows:

$$\begin{array}{l} .007 \\ \times \text{ number of years} \\ \text{of pensionable} \\ \text{public service} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{the lower of: the AMPE} \\ \text{under the CPP/QPP for} \\ \text{the 5 years preceding your} \\ \text{retirement, or the average} \\ \text{of your pensionable earnings} \\ \text{for the same period} \end{array}$$

- Pensionable service is that for which you have made contributions to the public service pension plan, including any service transferred from another pension plan, and prior service you have elected to count as pensionable service under the PSSA, even if you have not completed all payments in respect of that service.
- The maximum pensionable earnings under the CPP or QPP for the five years ending in 2000 are \$35,400 (1996), \$35,800 (1997), \$36,900 (1998), \$37,400 (1999) and \$37,600 (2000). This means that the average maximum pensionable earnings (AMPE) which can be used to reduce a pension for a person retiring in 2000, is \$36,620.

Example:

If you retire on December 31, 2000, with service extending at least as far back as January 1, 1966, the reduction at age 65 will be:

$$.007 \times 35 \times \$36,620 = \$8971.90 \text{ per annum or } \$747.65 \text{ per month.}$$

If your average salary was lower than the AMPE, your actual average salary would be used in the calculation.

Under the old formula, the AMPE for year 2000 would have been \$37,300. Your corresponding PSSA reduction would have been somewhat greater, at \$9138.50 per year or \$761.54 per month.

Note: *The CPP or QPP reduction that relates to periods of part-time pensionable service is prorated.*

Benefits in the Event of a Separation or a Divorce – The Pension Benefits Division Act (PBDA)

If your marriage or relationship of a conjugal nature breaks down, the pension benefits you have acquired during the course of that marriage or during the period of cohabitation in a relationship of a conjugal nature may, on application, be divided according to the terms of the PBDA.

Who is eligible for a division of pension benefits?

Married persons who have separated or divorced, and persons who have lived in a relationship of a conjugal nature for a minimum of one year and have separated, are eligible.

Either party may apply for a division. To do so, the person must make a formal application, which must be accompanied by a court order or agreement between the parties providing for the division of benefits. If the application is based on an agreement, the couple must have been separated for at least one year.

What happens if the division is approved?

If the division is approved, a lump sum representing the share of the value of the benefits being divided will be transferred either to a specified kind of retirement savings vehicle chosen by the party in question, or to a life insurance company to purchase a life annuity. This lump sum can never exceed 50 per cent of the value of the benefits being divided. Your pension benefits will be reduced to reflect that division.

Can I object to the division?

Yes. You will be notified of any application made to divide your benefits, after which you can file an objection with the Minister of Public Works and Government Services Canada, provided you do so within 90 days after the notice of application was sent out. Please note that the grounds for objection are very specific. They are as follows:

- the court order or agreement between the parties has been changed or is no longer valid;
- the terms of the court order or agreement between the parties have been satisfied, or are being satisfied, by some other means; or
- the court order has been appealed or the terms of the agreement between the parties are being challenged in court.

Additionally, the responsible Minister may refuse to approve a division if he or she is satisfied based on evidence submitted that it would not be just to do so.

More information

If you need more information about the PBDA, please contact your compensation office.

B. Benefit for Your Survivor

As a rule, once you have a pensionable service credit of two or more years, your survivor and children become entitled to an immediate allowance in the event of your death. This is true whether you are employed or retired at the time of your death. If you were retired, it doesn't matter whether you were receiving an annuity or entitled to a deferred annuity.

By the PSSA amendments of 1999, the survivor benefit has been extended to include a survivor of the same sex. The same-sex survivor of a plan member who dies on or after September 14, 1999, may now be entitled to a survivor benefit. The section on "Relationship of a Conjugal Nature" explains this in greater detail.

Where the contributor has less than two years of pensionable service at the time of death, the survivor is entitled only to a return of contributions with interest. Please see the section on Supplementary Death Benefit.

Survivor Benefit

The survivor benefit is usually equal to half of your basic pension entitlement – that is, half of your pension calculated before it is reduced to reflect an annual allowance or to integrate it with the CPP or QPP. Your survivor can receive benefits under the CPP or QPP and also receive a full survivor benefit under the public service pension plan.

If you marry after retirement, your survivor would not normally be entitled to a pension. However, you may elect, within one year of marrying or within one year of becoming entitled to payment of a deferred annuity or annual allowance, to provide your survivor with a benefit by taking a reduction in your own pension.

In June 2000, Parliament adopted the *Act to Modernize the Statutes of Canada in Relation to Benefits and Obligations*. This Act amended the PSSA so that a plan member living with a person in a relationship of a conjugal nature may now elect to provide his/her survivor with a benefit. The plan member can do so by taking a reduction in his/her retirement pension. The details of this new optional benefit will be specified by regulations which are expected to come into force in 2001.

More information about this option is available from the Superannuation Directorate. (Please see Annex A for the address and phone number.)

If you should die within one year of marriage, no survivor benefit is payable unless the President of the Treasury Board is satisfied that your health at the time of marriage was such that you expected to survive for at least one year.

Divorce and Separation

If you are divorced, your former spouse will not be entitled to a survivor benefit. (See “Benefits in the Event of a Separation or a Divorce – *The Pension Benefits Division Act*,” p. 13.) If you are separated from your legal spouse, but not divorced, your spouse is entitled to a survivor benefit.

Relationship of a Conjugal Nature

If you have lived in a relationship of a conjugal nature, the person with whom you have so lived may be entitled to a survivor benefit.

The claimant must prove that he or she lived with you in a relationship of a conjugal nature for at least one year before your death. The relationship must have started before you left the Public Service and have continued up to the time of your death.

For your survivor to receive benefits under the pension plan, the claimant must be prepared to provide documented proof that a relationship of a conjugal nature actually existed. This proof normally takes the form of statutory declarations from disinterested persons who know the circumstances of the relationship, along with bills or receipts, mortgage papers, leases, joint bank accounts, credit accounts or any other relevant documents.

Where a contributor has both a legal spouse and an eligible survivor with whom he/she has lived in a relationship of a conjugal nature, the survivor’s benefit will be apportioned between them. Each survivor’s share of the benefit will be based on length of cohabitation with the contributor.

Waiver of a Survivor Benefit

Your survivor can waive entitlement to a survivor benefit if doing so results in payment of a minimum benefit or a double-rate child’s allowance (see “Allowances to Children” below). The deadline for waiver of entitlement is three months from the date of notice of entitlement.

Note: *When a survivor waives entitlement to a survivor benefit, no benefit is payable upon the death of the plan member.*

Minimum Benefit

You, your survivors or your estate or succession cannot receive, in total, less than the amount of your PSSA contributions over the years.

Circumstances where a minimum benefit is paid and how it is calculated are as follows:

- If you had at least two years of pensionable service and if, at the time of death or later, no further benefits are payable to any survivor, an amount equal to the greater of a return of contributions plus interest, or five years of basic annuity payments, less whatever has already been paid (excluding indexing benefits), is payable to the beneficiary you have named under the Supplementary Death Benefit Plan.

- If you have not named a beneficiary, the beneficiary does not survive you, or you did not participate in the Supplementary Death Benefit Plan, the amount is payable to your estate.
- If the amount is less than \$1000, it will be paid to a person or persons designated by the President of the Treasury Board.

Allowances to Children

A child can be your natural child, your stepchild or a child you have adopted either legally or in fact. To be eligible for an allowance, your child must normally be under age 18. Children between 18 and 25 may receive allowances if they are enrolled in a school or other educational institution full-time and have attended continuously since their 18th birthday or the date of your death, whichever is later.

Eligible children are entitled to allowances equal to one tenth of your basic pension. If you have no survivor, the children will receive allowances equal to one fifth of your basic pension.

The maximum combined amount of children's allowances payable with respect to one contributor is four fifths of the survivor benefit or, if there is no survivor, four fifths of the contributor's basic pension. If there are more than four children, the maximum combined amount payable may be divided among the children.

Benefits are payable to your survivor and children immediately, regardless of whether you die during employment or after your retirement.

Normally, the survivor benefit and children's allowances are paid directly to the survivor. If the children are not living with the survivor, the children's allowances are paid to the person responsible for their custody and control. Allowances for children over 18 are normally paid directly to them.

Submitting Personal Documents

The determination of benefits may be delayed if the Superannuation Directorate does not have the necessary documents on age and survivor status. Claimants should, therefore, make every effort to ensure that the Directorate has proof of age for themselves and their children and any certificates or other information they think would help clarify their entitlement to a survivor benefit. Claimants may submit this information to the Superannuation Directorate confidentially if they wish.

Table II below outlines the PSSA survivor benefit available under various circumstances.

Table II – Survivor Benefit

Contributor with at least two years of pensionable service*

Circumstances	Entitlement
Survivor only	Immediate allowance (.01 X average salary X years of pensionable service)
Survivor and children	Survivor: immediate allowance Children: immediate allowance for each (.02 X average salary X years of pensionable service X 0.1) Total of children's allowances not to exceed four fifths of survivor allowance.
Children only (no survivor)	(.02 X average salary X years of pensionable service X 0.2) Total not to exceed four fifths of contributor's basic pension
No eligible survivor or children	Greater of return of contributions with interest or amount equal to five years' annuity payments minus any benefits already paid to or with respect to the contributor. When there is no eligible survivor or children, amounts are paid either to a beneficiary named under the Supplementary Death Benefit Plan or to the estate.

* In cases where the contributor has less than two years of pensionable service at the time of death, the survivor is entitled only to a return of contributions with interest. Please see the following section on Supplementary Death Benefits.

C. Supplementary Death Benefit

The Supplementary Death Benefit Plan, which is Part II of the PSSA, provides a form of decreasing term life insurance protection designed to cover you and your beneficiary during the years you are building up your pension. This plan applies to almost all public service employees who contribute to the Public Sector Pension Fund.

Amendments of 1999

As of September 14, 1999, the PSSA Supplementary Death Benefit Plan was amended as follows:

- **Increase in paid-up benefit:** The paid-up benefit available to participants at age 65 has increased from \$5,000 to \$10,000.
- **Extension of paid-up benefit:** The paid-up benefit has been extended to elective participants who retired on or after April 1, 1995, with an entitlement to an annual allowance within 30 days of ceasing to be employed.
- **Delay of coverage reduction:** The 10 per cent annual coverage reduction that formerly began at age 61 has been delayed until age 66. In effect, this amendment extends full coverage by five years and prolongs the period of coverage to age 75.
- **Premium rate reduction:** The premium rate for participants has been reduced by 25 per cent from \$0.20 to \$0.15 per month for each \$1,000 of coverage.

Coverage

The plan provides a benefit equal to twice your annual salary. If that amount is not a multiple of \$1,000, your benefit coverage is adjusted to the next highest multiple of \$1,000. The amount of your benefit automatically goes up as your salary goes up.

The benefit declines by 10 per cent for each year beyond the age of 65. For example, if you are covered for \$60,000 at 65 and your salary does not change, your coverage declines to \$54,000 at age 66, \$48,000 at 67, and so on.

The yearly reduction will take effect on April 1 or October 1, whichever date comes first after your birthday.

With the reduction rate described above, benefits would ordinarily disappear when you are 75, but for the following two special provisions.

Participants still employed, or those who cease to be employed and are entitled to an immediate annuity or an annual allowance payable within 30 days after they cease to be employed, are entitled to a paid-up coverage of \$10,000 when they reach age 65. This means that the participant, whatever his or her actual coverage at 65, has \$10,000 of that coverage without contribution. This paid-up benefit is retained for life at no cost.

If a participant dies after reaching age 65 while still employed in the Public Service, the minimum coverage is the greater of \$10,000 or one third of the person's annual salary. If one third of the salary is not a multiple of \$1,000, it will be adjusted to the next higher multiple of \$1,000 in order to determine this benefit.

Cost

As of October 1, 1999, contributions are at the rate of 15 cents a month for every \$1,000 of coverage. This means that if you earn \$31,760 a year, you would contribute \$9.60 a month or \$115.20 a year and would be covered for \$64,000. After you reach age 66, your contributions will go down as your coverage declines.

There is no maximum contribution period under this plan, nor is there provision for a return of contributions. Your contributions are deducted from your cheque each month. If you are on leave of absence you will still contribute and be covered. Your compensation office will tell you how to remit your contributions.

The government contributes one twelfth of the cost of the benefits paid in respect of deceased employees and pensioners to the Supplementary Death Benefit (SDB) Account and pays the full cost of the \$10,000 paid-up benefit.

Continuity of Coverage

What happens to my coverage when I leave the Public Service?

If you leave the Public Service, you may retain this benefit if you wish. You must have at least two years of service without substantial interruption or have participated under the Supplementary Death Benefit Plan without interruption for two years or more. You must also elect to retain the benefit in the year before leaving the Public Service, or within 30 days after leaving. You can use a period of time in the Canadian Forces or as a regular Forces participant under Part II of the *Canadian Forces Superannuation Act* to make up the two-year period. If you decide to retain your benefit, you will be covered for the exact amount for which you are covered at the time you leave the Public Service, subject to the reductions after you reach 65.

Please note that, if you leave the Public Service with an entitlement to an immediate annuity, or with an annual allowance payable within 30 days of ceasing to be employed, you are deemed to have elected to continue your participation in the Supplementary Death Benefit Plan. In other words, you don't have to take any action; the required contributions will be deducted automatically from your monthly pension. If you wish, you may cancel your coverage or reduce it to \$10,000. You will receive information on how to do this when you retire. (Please see the section "Cancelling coverage," below.)

This automatic coverage does not apply to those entitled to an annual allowance payable more than 30 days after ceasing to be employed. Please see the section on the next page about making an election to continue coverage.

What does my coverage cost after I leave the Public Service?

The cost will depend on the type of pension benefit you receive. If you leave with an immediate annuity, an immediate annual allowance payable within 30 days after you leave, or with a disability annuity at any age, the rate is the same as if you had stayed in the Public Service. If you are 65 or over when you leave, you can keep only the reduced coverage you have at that date and your coverage and contributions will continue to decline yearly until only the paid-up portion of \$10,000 remains, if applicable.

If you leave the Public Service with a pension benefit other than an immediate annuity or a disability annuity, or an annual allowance payable within 30 days after you leave, you will have to make an election to continue coverage, as described below. In this case, you will also have to contribute at an increased rate if you wish to retain your protection. Your compensation office can tell you about these commercial rates, which vary according to your age at the time you leave the Public Service.

In effect, with commercial rate coverage, you have to pay the full cost of your coverage without any contribution from the government. For example, a person leaving the Public Service at age 50 with coverage of \$80,000 (final salary of \$40,000) would have to pay approximately \$964.00 a year to retain this protection. In addition, no paid-up coverage is provided, and coverage is reduced to zero at age 75.

Election to continue coverage

If you have to make a formal election to continue your coverage under the Supplementary Death Benefit Plan, you must do so in writing on the prescribed form, which you can obtain from your compensation office. You must sign the form and have it delivered or send it by mail to the Superannuation Directorate within the time prescribed (from one year before, to 30 days after, the date you leave the Public Service). If you are entitled to a deferred annual allowance, a deferred annuity, or a transfer value, your first payment must accompany the form. The Superannuation Directorate will check your election and issue a document to confirm that you are an elective participant.

You will be asked for proof of age if you have not already submitted it. Those who re-enter the Public Service will cease to be elective participants if they again become contributors to the PSSA, and their contributions will be adjusted accordingly.

If you receive an immediate annuity upon retiring, or an annual allowance within 30 days of ceasing to be employed, you may elect at any time to reduce your SDB coverage to \$10,000. In such a case, you will make contributions on that amount only until you reach age 65, after which the \$10,000 coverage is free. You must make an election to reduce coverage in this way on a form available from the Superannuation Directorate. Please note that such an election is irrevocable.

Cancelling coverage

Action taken by a plan member to cancel participation in the Supplementary Death Benefit plan will be considered an irrevocable election. You should note that once you have chosen to cancel your coverage, this coverage can **never** be reinstated. Participants eligible for \$10,000 paid-up coverage at age 65 should consider reducing coverage to \$10,000 as an alternative to full cancellation of coverage.

How do I pay for my coverage after I leave the Public Service?

If you leave with an immediate annuity or an immediate annual allowance and become an elective participant, your contributions will be deducted automatically from your pension cheque each month.

In all other cases, you should send the full contribution for the first year of coverage when you send in the necessary documents to make an election. Make the cheque, money order or bank draft payable to the Receiver General for Canada. In subsequent years, you must, as an elective participant, contribute within the time prescribed. If the Superannuation Directorate does not receive your contributions within 30 days from the due date, your coverage ceases. The Superannuation Directorate will provide instructions on how to remit the required contributions.

Once you begin receiving your deferred annuity or deferred annual allowance, your contributions will be deducted from your monthly pension cheque and you no longer have to send contributions to the Superannuation Directorate.

Beneficiaries

Who receives the Supplementary Death Benefit?

As a participant in the Supplementary Death Benefit Plan, you may designate one of the following as your beneficiary:

- any person 18 or more years of age at the time of designation;
- your estate or succession;
- any charitable or benevolent organization or institution; or
- any educational or religious organization or institution that is supported by donations.

Your compensation office will supply you with the form to name a beneficiary. The form must be signed, dated, witnessed and submitted to your compensation office, which will then send it to the Superannuation Directorate for your file.

You may, at any time, change your beneficiary by completing a new designation form and submitting it to your compensation office or the Superannuation Directorate.

Note: *Please remember that any minimum benefit payable under Part I of the PSSA will be paid to the beneficiary you have designated under the Supplementary Death Benefit Plan, if you remain an SDB participant and your beneficiary survives you.*

How is the benefit paid?

Normally, the supplementary death benefit will be paid directly to the beneficiary you have named if your beneficiary survives you. If you have not named a beneficiary, it will be paid to your estate or succession.

However, there are some exceptions. For example, a male employee who was married and was a Supplementary Death Benefit Plan participant on December 19, 1975, who did not cease participation and who did not name a beneficiary before his death, will have the death benefit paid to his widow, provided that the marriage took place on or before December 19, 1975. If no widow survives, the death benefit is payable to his estate.

Under certain circumstances, all or a portion of the death benefit can be applied directly against the expenses for the maintenance, medical care or funeral of a participant. For example, part of the death benefit could be used to pay a funeral bill, or to reimburse a person or group who has already paid the funeral expenses. The expenses must be “reasonable.” Please note that this provision is intended primarily to cover difficult situations, such as those where there is no estate or one with insufficient assets, or where a long delay in settling the estate is expected.

PART II – CONTRIBUTIONS AND SERVICE

A. Contributions for Current Service

PSSA Contribution Rates

What is the rate of contribution for current service?

Because of integration of the public service pension plan with CPP and QPP, employees in effect contribute to the public service plan at two rates:

- 4 per cent on salary up to the maximum covered by CPP/QPP
- 7.5 per cent on salary above the maximum covered by CPP/QPP

Basically, CPP/QPP covers average annual salary, which for the year 2000 is \$37,600. In 2000, therefore, you contribute to the public service plan at rates of 4 per cent of your salary below, and 7.5 per cent of your salary above, \$37,600. Your public service contribution rate covers both basic pension and pension indexing.

Sometimes public service employees receive other payments, such as allowances, in addition to their basic salary. Some of these payments constitute salary for pension purposes and some do not. Your compensation office can tell you whether you must contribute on any such allowance.

Payments under the PSSA for current service and, in some cases, for prior elective service are deductible for income tax purposes. To determine the extent of deductibility, consult your Canada Customs and Revenue Agency office.

How have the latest PSSA amendments affected contribution rates?

The 1999 amendments to the PSSA have affected contribution rates as follows:

- Employee contributions to the public service pension plan will be frozen at the above-noted 1999 rates for at least four years, from 2000 through 2003.
- In 2004, the Treasury Board will review PSSA contribution rates and adjust them as necessary.
- If increases to PSSA employee contribution rates are deemed necessary after 2003, no increase will exceed 0.4 per cent (i.e., four tenths of one per cent) of salary in any single year.
- In any event, employee contribution rates will not increase past the point where employees are paying 40 per cent of current service costs for the public service pension plan. (A 40 percent share of costs is the historical average for plan members.)



- From 2000 on, contribution rates for the CPP/QPP will be set independently from the employee contribution rates for the public service pension plan. This change in effect removes the former cap of 7.5 per cent on your total pension contributions. In future, the further scheduled increases in CPP/QPP contribution rates will affect you and other public service plan members in the same way as they affect all other Canadians. CPP/QPP contribution rates are expected to stabilize after 2003.

For a comparative view of your pension contribution rates from 2000 through 2003, see Table III below.

Table III – Contribution Rates for PSSA and CPP/QPP, 2000–2003

Contribution Rates			
Year	Employee PSSA contribution on earnings above CPP/QPP maximum	Employee PSSA contribution on earnings below CPP/QPP maximum	Employee CPP/QPP contribution on earnings up to CPP/QPP maximum
2000	7.5%	4%	3.9%
2001	7.5%	4%	4.3%
2002	7.5%	4%	4.7%
2003	7.5%	4%	4.95%

- Notes:**
1. In 2000, the maximum salary covered by CPP/QPP is \$37,600. The maximum may vary from year to year.
 2. In 2003, as a result of CPP/QPP rate increases, a public service employee earning \$30,000 a year will be paying about \$265 a year more than his or her total pension contributions in 1999. For an employee earning about \$40,000 or more, the increase in total contributions will amount to about \$425 a year in 2003.

Is there a maximum period of contribution?

Yes, the maximum period for which you may contribute at the full rate is 35 years, including any elective service you may have to your credit. In addition, if you are entitled to, or have been granted, a benefit under certain other federal government plans, such as the Canadian Forces pension plan or the Royal Canadian Mounted Police pension plan, you will stop contributing at the normal (integrated) rate under the public service plan when your combined periods of service total 35 years. However, even after you have completed 35 years, you will continue to contribute one per cent of your salary for indexing benefits as long as you are employed.

You must also stop contributing to the plan on January 1 following the year that you reach age 71. Salary and service occurring after you stop contributing will not be included in your pension benefit.

Contributions on Leave Without Pay

Do I contribute for periods of leave without pay?

Ordinarily, contributions for periods of leave without pay are deducted from your salary, in equal instalments, over a period equal to twice the period of your absence, when you return to work.

You may also choose to pay the whole amount in a lump sum within 30 days of the date of your return to work.

However, if you are on extended leave to serve on loan with a public service union, the government of another country, or an international organization, you must pay your contributions in advance – either annually, semi-annually or quarterly – to the Superannuation Directorate (see address in Annex A) . If your leave without pay falls into any of these categories, consult your compensation office about the amounts required and the method of payment.

What do I contribute for periods of leave without pay?

If you go on authorized leave of absence without pay for less than three months, you will still contribute at the single rate (the employee contribution only) and the service will be credited to you. For periods of more than three months, you will contribute at the single rate for the first three months of the leave period and at either the single rate or the double rate (both the employee and employer-matching contributions) for the balance of the leave, depending on the type of leave. For these longer periods, you may choose not to contribute after the first three months, in which case the service will not be credited to you. An election not to contribute for leave without pay can only be made during the period beginning three months after the leave commenced and ending three months following return to duty. If you elect not to count leave without pay, you may still choose to count it later on in your employment by electing to do so, but the costs will differ. See your compensation office for more information.

Are there limits on how much leave without pay may be counted for pension purposes?

Yes. Effective January 1, 1996, as a result of *Income Tax Act* requirements for registered pension plans, the PSSA restricts the amount of pensionable leave without pay, other than sick leave without pay, to a career maximum of five years. The government will track any leave without pay that you take on or after January 1, 1996, to ensure that you don't exceed the five-year maximum.

An exception to the five-year rule relates to periods of leave without pay for parenting reasons. In addition to the maximum of five years of unpaid leave of absence countable for pension purposes, plan members may also be credited under the plan with up to three more years of

leave without pay for parenting purposes. Only parenting leave without pay that falls in the year following the birth or adoption of a child may be included for purposes of computing the additional three-year limit.

Another exception to the five-year rule is that of “on-loan” situations, where the services of a public service employee are loaned out to another employer by formal agreement between the two employers. For example, the restriction on the amount of pensionable leave without pay does not apply in cases where an employee is on loan serving with an international organization or as a full-time paid official of a bargaining agent representing public service employees. When considering serving with another employer, you should consult your compensation officer to determine the period of leave without pay you are allowed under certain circumstances.

B. Elective Service

Current vs. Elective Service

You acquire pensionable service on a current or an elective basis.

Current service is service for which you contribute to the superannuation plan each day during your employment.

Elective service is any period of employment, either in the Public Service or with some other employer that occurred before you became a contributor to the superannuation plan.

It also includes active war service and certain types of civilian war service. As the term implies, you must make a special election in order to count elective service towards your pension.

When do I start to build up current service?

If you are employed in the Public Service and work an average of at least 12 hours a week, you may start to build up pension credits as soon as you are appointed. In some instances, you must be employed continuously for up to six months before you may start to contribute. All of the service for which you contribute will be included in your pensionable service credits at retirement.

The term “Public Service” covers employees of all federal government departments.

It also includes employees working for the following organizations:

- the Senate, the House of Commons or the Library of Parliament;
- certain agencies and corporations that have been designated as part of the Public Service for pension purposes; and
- certain agencies participating in the public service pension plan under the PSSA by virtue of their own statutes.

The following groups do not contribute to the Public Sector Pension Fund:

- part-time employees working an average of less than 12 hours a week;
- part-time employees who have been employed in the Public Service since July 3, 1994, and who have not chosen to contribute within the prescribed period;
- employees locally engaged outside Canada;
- employees covered by another Canadian government pension plan (notably, the pension plans under the *Canadian Forces Superannuation Act* and the *Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act*);
- employees working on an “as-required” basis; and
- seasonal employees and employees appointed for a term of six months or less, until they have completed six months of substantially continuous service.

Some employees, such as sessional employees and employees of certain commissions, must meet certain conditions and be specifically designated as contributors.

How can I benefit the most from my pension plan?

All pension benefits payable under the plan relate directly to service and salaries. As the number of years of pensionable service to your credit increases and you reach higher levels of salary, the benefits that you and your family can expect to receive increase accordingly. This is so even when you cease contributing at the full rate after 35 years of pensionable service. Although your contributions drop to one per cent, the salary you earn after that time will be used to calculate the average annual salary for pension purposes, if this is to your advantage.

It is important that you know how to increase your pensionable service credits and how much it would cost you to do so.

Each continuing year of employment in the Public Service for which you make ordinary contributions is a year of pensionable service. In addition, if you had one or more periods of employment, either in the Public Service or with another employer, before becoming a contributor under the Act, you may be able to obtain credit for that service on an elective basis.

Such periods of prior service, if they can be counted under the Act, are known as elective service. As the term implies, they are periods of service for which you may make a special election to count them as periods of pensionable service. You may make an election at any time while you are employed in the Public Service and contributing to the Public Sector Pension Fund. Costs and other requirements may vary, depending on when you make the election.

Advantages of electing for prior service include:

- increased service, which increases your pension;
- increased protection for your beneficiaries;

- the possible completion of 35 years of service at an earlier date; and
- the possibility of retiring earlier.

The main types of elective service, the method to determine the cost of each type and the conditions to be met are covered in the following sections of this booklet.

Types of Elective Service

You may make an election to obtain credit for several types of prior service, as discussed below.

Prior public service

You may elect to count virtually any prior full-time service in the Public Service, including periods of leave without pay during contributory service that you previously chose not to count.

You may also elect to count prior part-time service that occurred after December 31, 1980, as long as you were engaged to work an average of at least 12 hours a week.

Service with the Canadian Forces or the Royal Canadian Mounted Police

You may elect to count prior service under the *Canadian Forces Superannuation Act* and/or the *Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act*, subject to the conditions described below.

Service as a member of Parliament

You may elect to count prior service during which you were subject to the *Members of Parliament Retiring Allowances Act*. The conditions for counting this type of service are also described below.

Pensionable employment outside the Public Service

If you previously worked for any employer with an approved pension plan, or a pension plan that can be approved for PSSA purposes, you may be eligible to count any part of that employment during which you were subject to the pension plan. However, the pension plan must also have been registered for *Canadian Income Tax Act* purposes when the service occurred. To be eligible, this pensionable employment must have taken place immediately before your public service employment. If the employment ended more than six months but less than two years before you entered the Public Service, special consideration is required to determine whether the service falls into this category.

Other types of elective service

You may be able to elect for a few other types of prior service, such as war service. You should consult your compensation office if you have any questions about whether a period of prior service with any employer is elective.

Calculation of Elective Service

How much will I have to pay for elective service?

The formula used to determine the cost of a period of elective service is, in principle, the same as the one applied to ordinary current service. You are considered to have received a certain salary during each year of elective service and a certain contribution rate is prescribed for each year. Your contribution rate may be single or double, depending on whether the type of service requires you to pay both employee and employer-matching contributions. The final lump-sum cost normally includes four per cent simple interest, calculated from the middle of each fiscal year of the elective service to the first day of the month in which you make the election.

In addition, the cost of any election for service occurring after April 1, 1970 includes contributions for indexing benefits at a single or double rate, depending on the type of service.

Normal elections

The following paragraphs apply if you forward your election within one year of being notified that you are a contributor. This is called a normal election.

Prior public service

- For any portion of your prior public service that occurred before January 1, 1966, the rate of contribution is 6.5 per cent for male contributors and 5 per cent for female contributors.
- For service between January 1, 1966, and March 31, 1970, the rate is 6.5 per cent for both male and female contributors, adjusted to take into account the rate of CPP/QPP contributions payable during those years.
- Service from April 1, 1970, to December 31, 1976, is costed at a rate of 7 per cent, adjusted to take account of CPP/QPP contributions that would have been payable during those years.
- For service between January 1, 1977 and December 31, 1999, the contribution rate is 7.5 per cent of salary less the CPP/QPP contributions that would have been payable.
- For service after December 31, 1999, the contribution rate is 4 per cent on salary up to the maximum covered by CPP/QPP and 7.5 per cent on salary above the maximum covered by CPP/QPP. In 2000, the maximum salary covered by CPP/QPP is \$ 37,600.

During each year of the elective service, the salary rate on which the calculation is based is your salary rate when you last became a contributor, provided you make your election within a year of the date on which you are notified that you have become a contributor under the PSSA. Four per cent simple interest is also added, calculated from the mid-point of each fiscal year of elective service to the first of the month in which you make the election.

Pensionable service with the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police

The cost of paying for service of this kind depends on your status under the Act to which you were previously subject – that is, the *Canadian Forces Superannuation Act*, the *Defence Services Pension Continuation Act*, the *Royal Canadian Mounted Police Pension Continuation Act* or the *Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act*.

If you are entitled to an annuity under one of these Acts, you may surrender your pension entitlement under that Act and elect to combine your previous service with your service under the PSSA, so that all of your service is subject to the terms of the PSSA. However, you must make this election before leaving the Public Service. You must also pass a medical examination, as explained below.

You must also repay to the former plan all pensions received after your first year as a contributor under the PSSA. Furthermore, you must continue to pay any amount you may still owe under the former plan.

Note: *Certain people are entitled to pensions under the above-named Acts even though they did not contribute. If you are in this category and surrender your pension, in addition to repaying any pension benefits received, you must also contribute for the service in order to count it under the PSSA. The cost is based on your salary rate when you most recently became a contributor under the PSSA; interest is added from the time the service occurred until the date you made the election under the PSSA.*

The rates of contribution that apply to prior public service are used in this calculation. See page 29 of this booklet.

If you are not entitled to a pension or similar benefit under one of these Acts and wish to count the service under the PSSA, you may also do so. The cost of the service will depend on whether you received any lump-sum payment under the other Act.

If you are in any of these categories, you should seek more information from your compensation office.

Service under the *Members of Parliament Retiring Allowances Act*

The cost of counting prior service under this plan depends on whether you became entitled to a pension or a withdrawal allowance (lump-sum payment) on ceasing to be subject to the plan.

If you are entitled to a pension, you may elect to transfer your service to the PSSA at any time before you leave the Public Service. To do this, you must surrender the pension and repay, with interest at four per cent per annum, any pension you received after your first year as a PSSA contributor. You must also pay any contributions still owing under the Members of Parliament (MPs) plan and pass a medical examination.

If you received a lump-sum payment under the MPs plan, you will contribute under the PSSA at the single rate, based on your salary when you most recently became a PSSA contributor. In this case, you must make your election within one year of becoming a PSSA contributor, and pay interest.

Pensionable employment outside the Public Service

For any period of pensionable employment with a previous employer outside the Public Service, you are considered to have received a salary equal to your salary on most recently becoming a contributor under the PSSA, if you make the election within one year of becoming a contributor. You have to contribute at the double rate, as follows:

- 13 per cent for male contributors and 10 per cent for female contributors for any service before January 1, 1966;
- (6.5 per cent less the CPP/QPP rate) times two for both male and female contributors for any service between January 1, 1966, and March 31, 1970;
- (7 per cent less the CPP/QPP rate) times two for any service between April 1, 1970, and December 31, 1976;
- (7.5 per cent less the CPP/QPP rate) times two for any service between January 1, 1977, and December 31, 1999;
- 8 per cent on salary up to the maximum covered by CPP/QPP and 15 per cent on salary above the maximum covered by CPP/QPP for service after December 31, 1999. In 2000, the maximum salary covered by CPP/QPP is \$37,600.

Sometimes contributions paid into a registered retirement savings plan or registered pension plan can be transferred directly to the Public Sector Pension Fund with no deduction of income tax at source. This is a point you should look into because contributions transferred this way would be applied directly against the cost of your election.

Note: *Please keep in mind that you must surrender any annuity entitlement you may have with another employer, if the other employer paid for it in whole or in part, before you can elect for the service under the PSSA. You should remember too that, if you leave the Public Service voluntarily with less than two years of continuous employment, you are entitled only to a return of contributions with interest.*

Consequently, if you intend to leave within that period, you should consider whether it is in your interest to surrender the entitlement under the outside plan. This provision does not apply if your separation from the Public Service is involuntary. You should, of course, ensure that the service in question can be counted under the PSSA before you surrender the entitlement. Check this with your compensation office.

Late elections

If you do not make an election within one year of becoming a PSSA contributor, you may still be able to make a late election. The contribution rates used to determine the cost remain the same, but the salary rate used is the salary payable to you on the date of the election. In many cases, this could cost you substantially more.

The higher charge reflects the additional value of the benefits you may expect to receive because of salary increases. As discussed later in this booklet, a late election can only be accepted if you have passed a medical examination. You must forward an application for late election to the appropriate address within one month of the date you signed the election form.

Elections for periods of leave without pay

The cost of electing for periods of authorized leave without pay that you chose not to count on return to work will be based on your salary at the time of making the election. They will be at the single or double rate, depending on the type of leave. Interest will be added in the same way as it is for other elective service; that is, four per cent simple interest from the date of the service to the month of election.

Medical Examinations

With few exceptions, if you elect to purchase prior service you will have to undergo a medical examination. If you make a late election, you must pass a medical examination. If you don't pass, the election is void.

For a normal election – that is, one you make within one year of becoming a PSSA contributor – you may not need a medical examination. In other circumstances, the election can continue in force even if you fail the examination. You should discuss these exceptional circumstances with your compensation office.

If, as a former member of the Canadian Forces or the Royal Canadian Mounted Police, or as a former member of Parliament, you elect to surrender an annuity entitlement under the *Canadian Forces Superannuation Act*, the *Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act* or the *Members of Parliament Retiring Allowances Act* in order to count the service under the PSSA, you must pass a medical examination when you make that election.

You must undergo the examination not more than 90 days before or six months after the date of the election.

Cost Estimates

Before electing, you should obtain an estimate of what your prior service will cost. Contact your compensation office shortly after you become a contributor.

The office will give you whatever information you need and an estimate of the cost well before the expiry date. However, if your expiry date is approaching and your estimate has been delayed for some reason, you will have to consider electing without an estimate. The PSSA doesn't require an estimate, so failure to receive one won't affect your expiry date for making a normal election.

How to Make an Election

If you are making a normal election, you must complete a special election form and send it to the address shown on the election form before the normal election period expires. Action will be taken to start deductions, where necessary, and then the election will be forwarded to the Superannuation Directorate, Public Works and Government Services Canada, for verification.

If you are making a late election, you must complete the election form and forward it within one month of the date on which you signed it.

For either a normal or a late election, you must complete the election form while still employed as a PSSA contributor. Any election not forwarded within the prescribed time will be invalid.

How to Pay for an Election

You may pay for prior service in a lump sum or by instalments. As the instalment method is more costly than a lump-sum payment, you should compare the two totals before deciding. The instalment method costs more because the monthly instalment includes a mortality charge to cover the cost of insurance and interest on the unpaid balance. In the event of your death, neither your estate nor your survivor have to make any more payments as the cost of this service is considered to be paid in full.

Special circumstances and elective service payments

As a general rule, additional interest is charged on any overdue instalments. Accordingly, if you are not paying through salary deductions, you should send in the instalments on time. If you change departments, check to make sure the instalments continue to be deducted from your salary. If you retire on pension before paying all your instalments for prior service, your pension will be calculated to include all your elective service, but the unpaid instalments will be deducted monthly from your pension benefit. If, on leaving the Public Service, you choose to receive a deferred annuity at age 60, you must remit your instalments regularly between the time you leave and the time your pension starts.

If you intend to opt for a transfer value, you must pay the remaining cost of any elective service you wish to have included in the benefit before you opt.

Can I revoke an election?

You may revoke an election only in certain unusual situations, so you should consider any election carefully. Even if a revocation is approved, you may be charged a subsistence fee for the insurance that resulted from the election while the election was in force. Normally, if a person revokes an election and later wishes to count either part or all of the service that the revoked election covered, the second election is treated as a late election.

Some General Points About Elections

An election may be for all or part of a period of prior service. If it is for only a part, it usually must be for the part that occurred most recently. Your compensation office can provide you with information about exceptions to this requirement. You may extend your election to cover additional periods without penalty by completing another election within the normal one-year time limit.

You may not elect for service that is based in whole or in part on employer contributions and is counted for pension purposes under another employer's pension plan, unless you lose or surrender the pension or benefit entitlement under the other plan.

Under *Income Tax Act* rules for registered pension plans, a plan may not recognize past periods of elective service that occurred after December 31, 1989 for pension purposes unless income tax officials certify a past service pension adjustment (PSPA) for that service.

If you do not have enough room in your registered retirement savings plan (RRSP) to permit the certification of a PSPA, your election will be declared void and any elective service payments you may have made will be refunded to you. As there may be other tax implications to making an election, you may wish to check with your Canada Customs and Revenue Agency office. In particular, you should determine to what extent your elective contributions will be deductible for tax purposes.

Pension Transfer Agreements

The PSSA permits transfer agreements providing portability of accrued pension benefits and service between the Government of Canada and eligible employers. PSSA amendments of 1996 set new rules for pension transfer agreements.

Transfer agreements under the old rules

Existing agreements negotiated under the old rules will remain in force only until October 15, 2000. The Government of Canada has negotiated more than 300 such agreements with other levels of government, universities, health care organizations and private employers.

Employers who do not want their agreements to lapse must renegotiate them under the new rules by that date.

The older agreements, known as Reciprocal Transfer Agreements, provided for the transfer of employee and employer pension contributions along with the associated interest. Persons seeking transfers under the older agreements are subject to the following eligibility requirements, among others:

- Generally, there must be no more than a six-month break in service between employers.
- There must be no return of contributions made or other benefit received in respect of the period of pensionable service with the prior employer.
- A medical examination must be undergone and passed.
- The request for the pension transfer must be made within one year of either the person becoming a PSSA contributor or the date of the agreement, whichever is later.

Transfer agreements under the new rules

Agreements negotiated under the new rules are to be known simply as Pension Transfer Agreements (PTAs). The new PTAs provide for the transfer of the actuarial value of accrued pension benefits.

The new rules for transfer agreements also include several changes in eligibility requirements, notably the following:

- There is no longer any limitation on breaks in service between employers.
- Ordinarily, the pension plan into which the transfer is to be made must have at least 10 members.
- The medical requirement is less stringent.

More information

For further information on old or new transfer agreements and their eligibility requirements, please contact your compensation office.

Note: *Please see Annex B of this booklet for the list of Pension Transfer Agreements.*

PART III – FUNDING OF THE PUBLIC SERVICE PENSION PLAN

Under the 1999 amendments to the PSSA, a new funding arrangement for the pension plan took effect on April 1, 2000.

Funding Before April 1, 2000



Employer and employee contributions to the public service pension plan have been held in the Superannuation Account forming part of the accounts of Canada. Since 1969, the entire balance of the Superannuation Account has been credited with interest as if it had been invested in Government of Canada long-term bonds. No amounts have ever been invested in other vehicles available in financial markets (e.g., stocks).

Contributions made before April 1, 2000, will remain in the existing Superannuation Account and will continue to be credited with interest as if invested in Government of Canada bonds. Pension benefits for plan members' service before April 1, 2000 will continue to be drawn from the existing account.

There is also a provision that allows the investment of contributions that were made in respect of service prior to April 1, 2000. This can only be done at the discretion of the Minister of Finance.

Funding After April 1, 2000

As of April 1, 2000, new contributions under the public service pension plan by employees and the employer will be deposited into a newly created Public Sector Pension Fund. A new Public Sector Pension Investment Board, operating independently of the government and plan members, will invest these new contributions in the financial markets. It is expected that, over the long term, market investment of contributions will generate higher returns.

Cost-Sharing

The employer and the employees have always shared the costs of the public service pension plan. Historically, the government has assumed a larger share of costs – approximately 60 per cent on average. Since 1988, owing to integration of employee contributions with the CPP/QPP, the cost-sharing ratio between the government and the plan members has gradually widened from the historical 60/40 to more than 70/30 in 1999. In other words, the government is now paying more than 70 per cent of the current service costs of the public service pension plan.

Under the PSSA amendments of 1999, the Treasury Board has authority to set employee contribution rates as needed for the public service pension plan after the year 2003. There are two significant limitations on this authority:

- No increase in employee contribution rates may exceed 0.4 per cent (i.e., four tenths of one per cent) of a plan member's salary in any single year.
- Employee contribution rates will not increase past the point where the employees are paying more than 40 per cent of the current service costs of the public service pension plan.

From 2000 through 2003, employee contribution rates will remain frozen at 1999 levels. During that time, the government will make up the difference between the full cost of pensions being earned and employee contributions. In the year 2000, the government pays more than 70 per cent of current service costs.

Deficit and Surplus Management

As the sponsor of the PSSA, the federal government has always assumed responsibility for the cost of benefits that exceed the regular contributions made by employees and the government. Thus the government made up any deficits that occurred when actual plan experience differed from the actuarial assumptions used to determine the necessary government contributions. For instance, if the rate of interest actually earned was lower than the predicted rate, the federal government contributed additional amounts to ensure benefits were fully funded. Under the PSSA amendments of 1999, the government will continue to be sole sponsor of the public service pension plan. Accordingly, it will also continue to assume sole responsibility for any deficits that may occur in the new Pension Fund.

Surpluses may also arise when certain factors such as investment returns and inflation produce more favourable results than anticipated by the plan's actuaries. Mechanisms for managing surpluses were introduced as part of the 1999 amendments to the PSSA. When surpluses arise in the future, the amended legislation will allow contribution holidays for the employer, or for both the employer and the employees, as well as withdrawals from the new Public Sector Pension Fund. These mechanisms are the same as those used by other pension plans, both in the public and private sector. If a surplus arises in the future, the Treasury Board ministers will decide on the most appropriate mechanisms to be used, depending on the circumstances prevailing at the time. The legislation also provides mechanisms for managing the surplus in the existing Superannuation Account by allowing the withdrawal of amounts from this account over periods of up to 15 years.

Because surpluses are determined after taking into account prudent actuarial estimates of future liabilities relative to the main factors affecting those liabilities, the application of mechanisms to manage occasional surpluses does not jeopardize the future benefits of contributors.

ANNEX A

List of Important Addresses and Phone Numbers

1. My compensation officer	
My financial advisor	
2. Superannuation Directorate	Public Works and Government Services Canada P.O. Box 5010 Moncton, N.B. E1C 8Z5 1-800-561-7930
3. Treasury Board Secretariat	http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/hr_connexions_rh http://www.tbs-sct.gc.ca/hr_connexions_rh http://publiservice.tbs-sct.gc.ca http://www.tbs-sct.gc.ca
4. Canada Pension Plan and Old Age Security	Human Resources Development Canada Income Security Programs 1-800-277-9914 TDD/TTY: 1-800-255-4786
5. Quebec Pension Plan	P.O. Box 5200 Quebec (Quebec) G1K 7S9 1-800-463-5185 TDD/TTY: 1-800-603-3540 http://www.rrq.gouv.qc.ca
6. Canada Customs and Revenue Agency	See the Government pages of your local telephone directory.

ANNEX B

List of Pension Transfer Agreements

Name of Employer	Effective Date
St. Hubert, Ville de	July 8, 1999
Public Service Alliance of Canada	July 19, 1999
Fredericton, City of	December 20, 1999
Journal de Montréal	December 21, 1999
Ontario Public Service Employees' Union	January 19, 2000
The Province of Nova Scotia	June 1, 2000
The following Fishery Commissions:	October 15, 2000
<ul style="list-style-type: none">- Great Lakes Fishery Commission- Inter-American Tropical Tuna Commission- International Pacific Fisheries Commission- International Pacific Halibut Commission- Northwest Atlantic Fisheries Organization- Pacific Salmon Commission	

NOTES

ANNEXE B

Liste des accords de transfert de pension

Nom de l'employeur	Date d'entrée en vigueur
Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)	Le 19 juillet 1999
Fredericton, Ville de	Le 20 décembre 1999
Journal de Montréal	Le 21 décembre 1999
Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario (SEEFPO)	Le 19 janvier 2000
Nouvelle-Écosse, province de la	Le 1 ^{er} juin 2000
Les Commissions des pêches suivantes :	Le 15 octobre 2000
<ul style="list-style-type: none"> - Great Lakes Fishery Commission - Inter-American Tropical Tuna Commission - International Pacific Fisheries Commission - International Pacific Halibut Commission - Northwest Atlantic Fisheries Organization - Pacific Salmon Commission 	

Liste des principales adresses et des numéros de téléphone

1. Mon agent des services de rémunération	Mon conseiller financier
2. Direction des pensions de retraite	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada Boîte postale 5010 Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 8Z5 1-800-561-7935
3. Secréariat du Conseil du Trésor du Canada	http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/hr_connexions_rh http://www.tbs-sct.gc.ca/hr_connexions_rh http://publiservice.tbs-sct.gc.ca http://www.tbs-sct.gc.ca
4. Régime de pensions du Canada et Sécurité de la vieillesse	Développement des ressources humaines Canada Programme de la sécurité du revenu 1-800-277-9915 ATME : 1-800-255-4786
5. Bureau du Régime de rentes du Québec	Casse postale 5200 Québec (Québec) G1K 7S9 1-800-463-5185 ATME : 1-800-603-3540 http://www.rrq.gouv.qc.ca
6. Agence des douanes et du revenu du Canada	Consultez les pages des services gouvernementaux de votre annuaire téléphonique local.

législation permettra d'accorder des « congés » de contribution à l'employeur ou aux deux parties, employeur et employés, et aussi de retirer des montants de la nouvelle Caisse de retraite de la fonction publique. Ces mécanismes sont les mêmes que ceux utilisés dans les autres régimes de pension, tant dans le secteur public que privé. À l'avenir, si des excédents surviennent, les ministres du Conseil du Trésor décideront des mécanismes les plus appropriés à utiliser selon les circonstances qui prévaudront à ce moment-là. La législation prévoit également des mécanismes pour gérer les excédents qui existent au Compte de pension de retraite en permettant de porter au débit du compte les excédents sur une période pouvant aller jusqu'à 15 ans.

Étant donné que les excédents sont déterminés en se fondant sur une estimation actuarielle modeste des charges futures liées aux principaux facteurs qui influent sur ces charges, l'application de mécanismes pour gérer des excédents occasionnels ne met pas en péril les prestations à venir des participants.

Partage des coûts

L'employeur et les employés ont toujours partagé les coûts du service courant dans le cadre du régime de pension de la fonction publique. Historiquement, le gouvernement a toujours assumé une part plus grande des coûts, soit environ 60 p. 100 en moyenne. Depuis 1988, en raison de l'intégration stricte des cotisations des employés avec le RPC/RRQ, le ratio de partage des coûts entre le gouvernement et les participants au régime s'est graduellement élargi, passant de 60/40 à plus de 70/30 en 1999. Autrement dit, le gouvernement assume actuellement plus de 70 p. 100 des coûts du service courant.

En vertu des modifications apportées en 1999 à la LPFP, le Conseil du Trésor est autorisé à fixer les taux de cotisation du régime de pension de la fonction publique après 2003. Deux restrictions importantes s'appliquent :

- Aucune augmentation des taux de cotisation des employés ne peut dépasser 0,4 p. 100 (c'est-à-dire quatre dixièmes d'un pour cent) du traitement d'un participant au régime au cours d'une année.
- Les taux de cotisation des employés n'augmenteront pas au point où les employés devront assumer plus de 40 p. 100 des coûts du service courant.

De 2000 à 2003, les taux de cotisation des employés demeureront bloqués à leurs niveaux de 1999. Pendant ce temps, le gouvernement versera la différence entre les coûts du service courant du régime de pension et les cotisations des employés. Au cours de l'an 2000, le gouvernement continuera à assumer pas moins de 70 p. 100 des coûts du service courant.

Gestion des déficits et des excédents

En tant que répondant du régime de pension de la fonction publique, le gouvernement fédéral a toujours assumé la responsabilité de l'excédent du coût des prestations sur les cotisations versées par les employés et le gouvernement pendant la carrière des employés. Ainsi, le gouvernement a comblé les déficits qui se sont produits lorsqu'il y avait écart entre la situation actuelle et les hypothèses actuarielles utilisées pour déterminer les cotisations qu'il devait verser. Par exemple, si le taux d'intérêt effectivement obtenu était inférieur au taux prévu, le gouvernement fédéral versait des montants additionnels pour assurer la pleine capitalisation des prestations. En vertu des modifications apportées en 1999 à la LPFP, le gouvernement continuera d'être le seul répondant du régime de pension de la fonction publique. En conséquence, il continuera aussi d'assumer l'entière responsabilité des déficits de la nouvelle Caisse de retraite de la fonction publique qui pourraient survenir.

Des excédents peuvent se produire lorsque certains facteurs tels que le rendement des investissements et le taux d'inflation produisent de meilleurs résultats que ceux anticipés par les actuaires du régime de pension. Les modifications apportées à la LPFP en 1999 prévoient des mécanismes pour gérer les excédents. Si des excédents se produisent à l'avenir, la nouvelle

PARTIE III – CAPITALISATION DU RÉGIME DE PENSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Suite aux modifications apportées en 1999 à la LPFP, un nouveau mécanisme de capitalisation du régime de pension entrera en vigueur le 1^{er} avril 2000.

Capitalisation avant le 1^{er} avril 2000

Jusqu'à présent, les cotisations de l'employeur et des employés au régime de pension de la fonction publique étaient placées dans un Compte de pension de retraite dans les Comptes publics du Canada. Depuis 1969, la totalité du solde du Compte de pension de retraite porte des intérêts comme si les fonds avaient été investis dans des obligations à long terme du gouvernement du Canada. Aucun montant n'a jamais été investi dans d'autres instruments sur les marchés financiers (par exemple des actions).

Les cotisations effectuées avant le 1^{er} avril 2000 demeureront dans cet ancien Compte de pension de retraite et elles continueront de porter des intérêts comme si elles avaient été investies dans des obligations du gouvernement du Canada. Les prestations des participants au régime pour le service antérieur à avril 2000 continueront d'être imputées sur cet ancien compte.

Une disposition permet aussi l'investissement des cotisations effectuées durant le service antérieur au 1^{er} avril 2000. Le ministre des Finances a le pouvoir discrétionnaire d'autoriser cet investissement.



Capitalisation après le 1^{er} avril 2000

À compter du 1^{er} avril 2000, les cotisations des employés et de l'employeur au régime de pensions de la fonction publique seront déposées dans la nouvelle Caisse de retraite de la fonction publique. Un Office d'investissement des régimes de pension du secteur public, indépendant du gouvernement et des participants au régime, investira ces cotisations sur divers marchés financiers. On prévoit qu'à long terme ces investissements des cotisations sur les marchés permettront d'obtenir des rendements plus élevés.

- Elles doivent passer un examen médical.
- Elles doivent déposer leur demande de transfert dans un délai d'un an suivant la date à laquelle elles ont commencé à cotiser au régime de pension de la fonction publique ou la date de conclusion de l'accord, la plus récente étant retenue.

Accords de transfert selon les nouvelles règles

Les accords négociés selon les nouvelles règles sont tout simplement appelés accords de transfert de pension (ATP). Les nouveaux ATP prévoient le transfert de la valeur actuarielle des prestations accumulées.

Les nouvelles règles comportent aussi plusieurs changements en ce qui concerne l'admissibilité, notamment les suivants :

- Aucune limite ne s'applique plus aux interruptions de service entre employeurs.
- Ordinairement, le régime de pension dans lequel le transfert doit être effectué doit compter au moins 10 participants.
- L'exigence de passer un examen médical est moins rigoureuse.

Renseignements supplémentaires

Pour de plus amples renseignements au sujet des anciens ou nouveaux accords de transfert et leurs exigences en matière d'admissibilité, veuillez communiquer avec votre bureau des services de rémunération.

Nota : Veuillez consulter l'Annexe B de la présente brochure pour obtenir la liste des accords de transfert de pension.

Vous ne pouvez pas faire de choix à l'égard d'un service qui est fondé en totalité ou en partie sur les cotisations de l'employeur et qui est compté à des fins de pension dans un régime d'un autre employeur, à moins que vous ne perdiez ou ne révoquiez la prestation ou la pension vous revenant en vertu de cet autre régime.

En vertu des règles de la *Loi de l'impôt sur le revenu* qui s'appliquent aux régimes de pension agréés, un régime peut ne pas reconnaître les périodes antérieures de service accompagné d'option effectuée après le 31 décembre 1989 aux fins de la pension, sauf si les représentants de l'Agence des douanes et du revenu du Canada attestent un facteur d'équivalence pour services passés (FESP) applicable à ce service.

Si vous n'avez pas la marge nécessaire dans votre régime enregistré d'épargne-retraite pour permettre d'appliquer un FESP, votre choix sera déclaré nul, et tous les versements que vous avez faits au titre du service accompagné d'option vous seront remboursés. Comme un choix peut avoir des répercussions fiscales, vous pourriez avoir avantage à consulter votre bureau de l'Agence des douanes et du revenu du Canada. C'est pourquoi vous devriez déterminer dans quelle mesure l'option choisie dans votre cas particulier serait déductible du revenu imposable.

Accords de transfert de pension

La LPPF permet de conclure des accords pour assurer la transférabilité des prestations accumulées et du service entre le gouvernement du Canada et des employeurs admissibles. Les modifications apportées en 1996 à la LPPF établissent de nouvelles règles en ce qui concerne les accords de transfert de pension.

Accords de transfert selon les anciennes règles

Les accords actuels négociés selon les anciennes règles ne demeureront en vigueur que jusqu'au 15 octobre 2000. Le gouvernement du Canada a négocié plus de 300 accords du genre avec d'autres ordres de gouvernement, des universités, des organismes de soins de santé et des employeurs du secteur privé.

Les employeurs qui ne désirent pas que les accords qu'ils ont conclus soient annulés doivent les renégocier selon les nouvelles règles avant cette date.

Les anciens accords, que l'on appelle accords rétroactifs de transfert, prévoyaient le transfert des cotisations des employés et de l'employeur, ainsi que les intérêts. Les personnes demandant un transfert en vertu des anciens accords sont assujetties aux exigences suivantes en matière d'admissibilité, notamment :

- Règle générale, elles doivent entrer au service de leur nouvel employeur dans les six mois suivant leur départ de l'autre employeur.
- Elles ne doivent recevoir du régime antérieur ni montant à titre de remboursement des cotisations, ni quelque autre forme de prestation relative à leur service ouvrant droit à pension.

Comment dois-je payer pour une option?

Vous pouvez acquitter les paiements à l'égard du service antérieur en une somme globale ou par versements. Comme la méthode des versements échelonnés est plus coûteuse que celle de la somme globale, vous devriez comparer les deux avant de prendre une décision. Le coût plus élevé de la méthode des versements échelonnés est imputable à l'inclusion, dans le versement mensuel, de frais d'assurance-vie et d'intérêt sur le solde à payer. Ainsi, si vous venez à décéder, ni votre succession ni votre survivant n'ont à faire de paiements subséquents étant donné que le coût de ce service est considéré comme payé au complet selon cette méthode.

Cas spéciaux et paiements pour le service antérieur accompagné d'option

En règle générale, un intérêt supplémentaire est imputé sur tout versement échu. Par conséquent, si, pour une raison quelconque vous ne pouvez effectuer de versements au moyen de retenues sur le salaire, vous devriez faire vos versements à la date prévue. Si vous passez d'un ministre à un autre, assurez-vous que l'on continue à effectuer vos retenues. Si vous prenez votre retraite avec une pension, avant d'avoir effectué tous vos versements au titre du service antérieur, votre pension sera calculée de façon à inclure tout votre service ayant fait l'objet d'une option, mais les versements non encore payés seront retenus de vos prestations à tous les mois. Si, au moment de quitter la fonction publique, vous choisissez une pension à jouissance différée commençant à 60 ans, il vous incombe d'effectuer vos versements régulièrement entre le moment de votre départ et le moment où vos prestations commencent.

Si vous avez l'intention de vous prévaloir de l'option de la valeur de transfert, vous devez régler le reste des coûts de tout service ayant fait l'objet d'une option que vous voulez faire entrer dans le calcul de la pension avant de faire valoir votre droit d'option de la valeur de transfert.

Puis-je révoquer une option?

Vous pouvez seulement révoquer une option dans certaines conditions inhabituelles. Par conséquent, vous devez examiner avec soin toute option envisagée. Même si une révocation est accordée, il peut y avoir des frais pour la période pendant laquelle l'assurance liée à l'option était en vigueur. Habituellement, si une personne révoque une option et décide plus tard de faire compter l'intégralité ou une partie du service couvert par l'option révoquée, le second choix est considéré comme une option tardive.

Quelques généralités au sujet des options

Une option peut porter sur la totalité ou sur une partie d'une période de service antérieur. Si elle ne porte que sur une partie de ce service, ce doit habituellement être la partie la plus récente. Veuillez consulter votre bureau des services de rémunération pour de plus amples renseignements sur les exceptions à cette règle. Vous pouvez prolonger votre option de faire compter des périodes supplémentaires de service sans être pénalisé en présentant une nouvelle option dans le délai requis d'un an.

Examens médicaux

À quelques exceptions près, si vous choisissez de faire compter votre service antérieur, vous êtes tenu de subir un examen médical. Si vous faite une option tardive, vous devez passer un tel examen. Si vous échouez, l'option est annulée.

Pour une option ordinaire (c.-à-d. dans un délai d'un an après être devenu cotisant aux termes de la LPFP), un examen médical peut ne pas être nécessaire. Dans certaines circonstances, l'option peut rester en vigueur, même si l'intéressé ne passe pas l'examen médical. Vérifiez auprès de votre bureau des services de rémunération pour ces circonstances exceptionnelles.

Si, en tant qu'ancien membre des Forces canadiennes, de la Gendarmerie royale du Canada ou en tant que parlementaire, vous choisissez de renoncer à la pension qui vous revient selon la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*, la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada* ou la *Loi sur les allocations de retraite des parlementaires* afin de faire compter votre service aux termes de la LPFP, vous devez subir un examen médical.

Vous devez passer l'examen dans les 90 jours qui précèdent la date à laquelle vous exercez l'option ou au cours des six mois qui la suivent.

Estimations du coût

Avant de faire votre choix, vous devriez obtenir une estimation du coût de votre service antérieur. À cette fin, vous devez communiquer avec votre bureau des services de rémunération peu après le début de vos cotisations.

On vous donnera les renseignements nécessaires, ainsi qu'une estimation du coût bien avant la date d'expiration. Toutefois, si cette date approche et que votre estimation tarde à vous parvenir pour une raison quelconque, vous devrez envisager la possibilité de faire votre choix sans estimation. En effet, la LPFP n'exige pas une estimation, de sorte que la non-réception de l'estimation n'influe pas sur la date d'expiration d'une option ordinaire.

Comment choisir une option?

Pour choisir une option ordinaire, vous devez remplir un formulaire spécial et le faire parvenir, avant la date d'expiration de l'option ordinaire, à l'adresse indiquée. S'il y a lieu, on commencera à effectuer des retenues, puis on adressera l'option à la Direction des pensions de retraite, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, à des fins de vérification.

Si vous choisissez une option tardive, vous devez remplir le formulaire d'option et l'expédier au cours du mois qui suit la date à laquelle vous avez signé le document.

Pour une option ordinaire ou pour une option tardive, vous devez remplir le formulaire pendant que vous travaillez encore comme cotisant en vertu de la LPFP. Tout choix non envoyé dans les délais prescrits est considéré comme nul.

Dans certains cas, les cotisations versées à un régime enregistré d'épargne-retraite ou un régime de pension agréé peuvent être transférées directement à la Caisse de retraite de la fonction publique et ce, sans retenues à la source pour l'impôt sur le revenu. Cette possibilité mérite d'être examinée, car les cotisations ainsi transférées diminuent d'autant le coût de votre option.

Nota : N'oubliez pas que vous devez d'abord renoncer à toute pension qui vous revient pour un service auprès d'un autre employeur, si ce dernier en a acquitté le coût total ou partiel, avant de faire compter ce service aux termes de la LPFP. Souvenez-vous aussi que si vous quittez la fonction publique volontairement après moins de deux ans d'emploi continu, vous n'avez droit qu'au remboursement de vos cotisations avec les intérêts.

Par conséquent, si vous avez l'intention de quitter votre emploi durant cette période, vous devez examiner soigneusement s'il est dans votre intérêt de renoncer à la pension qui vous revient selon un régime extérieur. Cette disposition ne s'applique pas si votre départ de la fonction publique n'est pas volontaire. Vous devez, bien entendu, vous assurer que vous pouvez faire compter le service en question selon la LPFP avant de renoncer à vos droits aux termes de l'autre régime. Vérifiez auprès de votre bureau des services de rémunération.

Options tardives

Si vous ne faites pas votre choix dans un délai d'un an après être devenu cotisant aux termes de la LPFP, vous pouvez néanmoins le faire de façon tardive. Les taux de cotisation utilisés pour déterminer le coût demeurent les mêmes, mais le taux de traitement utilisé est le traitement versé au moment de l'option. Dans de nombreux cas, ce coût pourrait être considérablement plus élevé. Le coût plus élevé reflète la valeur supplémentaire des avantages que vous pouvez vous attendre à recevoir par suite des augmentations de traitement. Comme il est indiqué plus loin dans cette brochure, une option tardive peut être acceptée seulement si vous avez subi un examen médical. Vous devez transmettre la demande au bureau concerné dans le mois suivant la date de signature du formulaire d'option.

Options pour les périodes de congé non payé

Le coût d'une option pour les périodes de congé autorisé non payé que vous aviez décidé de ne pas faire compter lors de votre retour au travail est fondé sur votre traitement au moment de l'option. Le taux appliqué peut être simple ou double selon le genre de congé. L'intérêt est ajouté de la même manière que pour tout autre service accompagné d'option, soit un intérêt simple de 4 p. 100 à partir de la date du service jusqu'au mois où l'option est exercée.

Si vous êtes dans l'une de ces catégories, vous devez demander des renseignements supplémentaires à votre bureau des services de rémunération.

Service en vertu de la Loi sur les allocations de retraite des parlementaires

Le coût du calcul du service antérieur dans le cadre de ce régime varie selon que vous êtes ou non devenu admissible à une pension ou à une allocation de départ (paiement d'une somme globale) en cessant d'être assujéti au régime.

Si vous êtes admissible à une pension, vous pouvez choisir de transférer votre service antérieur pour qu'il soit crédité en vertu de la LPFP à tout moment avant de quitter la fonction publique. Pour ce faire, vous devez renoncer à la pension et rembourser, avec un intérêt de 4 p. 100 par année, toute pension que vous avez reçue dans un délai d'un an après la date où vous avez commencé à cotiser selon la LPFP. Vous devez également continuer à payer les montants qu'il vous reste à verser selon le régime de retraite des parlementaires et passer un examen médical.

Si vous avez reçu une somme globale selon le régime de retraite des parlementaires, vous devez cotiser en vertu de la LPFP au taux simple, sur la base du traitement que vous touchiez à la date la plus récente à laquelle vous avez commencé à cotiser, aux termes de la LPFP. Dans ce cas, vous devez faire votre choix dans un délai d'un an après avoir commencé à cotiser selon la LPFP, et acquitter les intérêts.

Emploi ouvrant droit à pension à l'extérieur de la fonction publique

Pendant une période de service ouvrant droit à pension chez un employeur précédent à l'extérieur de la fonction publique, on considère que vous avez reçu un traitement égal à celui que vous touchiez à la date du début de vos cotisations selon la LPFP, pourvu que vous ayez fait votre choix dans un délai d'un an après être devenu cotisant. Vous devrez payer des cotisations à deux fois le taux ordinaire, c'est-à-dire :

- 13 p. 100 pour les hommes et 10 p. 100 pour les femmes, pour tout service antérieur au 1^{er} janvier 1966;
- (6,5 p. 100 moins le taux du RPC/RRQ) fois deux pour les hommes et les femmes, pour tout service entre le 1^{er} janvier 1966 et le 31 mars 1970;
- (7 p. 100 moins le taux du RPC/RRQ) fois deux pour tout service entre le 1^{er} avril 1970 et le 31 décembre 1976;
- (7,5 p. 100 moins le taux du RPC/RRQ) fois deux pour tout service entre le 1^{er} janvier 1977 et le 31 décembre 1999;
- 8 p. 100 de votre traitement à concurrence du maximum du RPC/RRQ et 15 p. 100 du traitement supérieur au maximum du RPC/RRQ pour le service après le 31 décembre 1999.

En 2000, le traitement maximum dans le cadre du RPC/RRQ est de 37 600 \$.

Pour chaque année de service accompagné d'option, le calcul s'appuie sur votre taux de traitement à la date la plus récente où vous êtes devenu cotisant, pourvu que vous ayez choisi votre option dans un délai d'un an après la date où on vous a informé du début de vos cotisations en vertu de la LPFP. De plus, on ajoute un intérêt simple de 4 p. 100, calculé à partir du milieu de chaque année financière pour le service accompagné d'option jusqu'au premier jour du mois pendant lequel vous exercez l'option.

Service ouvrant droit à pension dans les Forces canadiennes et dans

la Gendarmerie royale du Canada

Le coût à acquitter pour le service de cette nature dépend de votre statut aux termes de la loi à laquelle vous étiez assujéti, par exemple, la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes, la Loi sur la continuation de la pension des services de défense, la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada ou la Loi sur la continuation des pensions de la Gendarmerie royale du Canada.

Si vous êtes admissible à une pension aux termes d'une de ces lois, vous pouvez renoncer à la pension qui vous revient en vertu de l'autre loi et choisir de combiner votre période de service antérieur à celle effectuée en vertu de la LPFP, de sorte que toute votre période de service assujéti aux termes de la LPFP. Toutefois, vous devez faire ce choix avant de quitter la fonction publique. Vous devez en outre passer un examen médical, ainsi qu'il est expliqué ci-dessous.

Vous devez également rembourser au régime précédent toute la pension que vous pourriez avoir reçue dans un délai d'un an après être devenu cotisant au régime de pension aux termes de la LPFP. En outre, vous devez continuer à payer les montants qu'il vous reste à verser en vertu de l'autre régime.

Nota : Certaines personnes sont admissibles à des pensions selon les lois susmentionnées

même si elles n'ont pas cotisé. Si tel est votre cas et que vous renoncez à votre pension, vous devez, en plus de rembourser toutes les prestations déjà reçues, cotiser afin que le service soit compté en vertu de la LPFP. Le coût se fonde sur votre taux de traitement à la date la plus récente où vous avez commencé à cotiser selon la LPFP. Les intérêts s'ajoutent à partir du début du service jusqu'à la date où vous avez fait votre choix en vertu de la LPFP.

Dans le calcul du coût, on se sert des taux de cotisation applicables au service antérieur dans la fonction publique. Veuillez consulter la page 34 de la présente brochure.

Si vous n'êtes pas admissible à une pension ou à une prestation semblable selon l'une de ces lois, vous pouvez néanmoins faire compter votre service en vertu de la LPFP. Le coût du service peut varier selon que vous avez reçu ou non une somme globale en vertu de l'autre loi.

- Pour toute partie de votre service dans la fonction publique antérieure au 1^{er} janvier 1966, les taux de cotisation sont de 6,5 p. 100 pour les hommes et de 5 p. 100 pour les femmes.
- Pour la partie de votre service comprise entre le 1^{er} janvier 1966 et le 31 mars 1970, le taux est de 6,5 p. 100 pour les hommes et les femmes, mais rajusté pour tenir compte des taux de cotisation du RPC/RRQ qui s'appliquent pendant ces années.
- Pour le service effectué du 1^{er} avril 1970 au 31 décembre 1976, le taux est de 7 p. 100, mais rajusté pour tenir compte des cotisations du RPC/RRQ versées pendant ces années.
- Pour la partie du service effectué entre le 1^{er} janvier 1977 et le 31 décembre 1999, le taux est de 7,5 p. 100 du traitement, moins les cotisations du RPC/RRQ qui auraient dû être versées.
- Quant au service effectué après le 31 décembre 1999, le taux est de 4 p. 100 du traitement inférieur au plafond salarial prévu par le RPC/RRQ et de 7,5 p. 100 de votre traitement supérieur à ce plafond. En 2000, le traitement maximum couvert par le RPC/RRQ est de 37 600 \$.

Service antérieur dans la fonction publique

Les paragraphes suivants s'appliquent si vous faites votre choix dans un délai d'un an suivant la date où l'on vous a informé que vous étiez cotisant. C'est ce qu'on appelle une option ordinaire.

Options ordinaires

Le genre de service.

En outre, le coût de toute option pour un service effectué après le 1^{er} avril 1970 comprend des cotisations relativement à l'indexation des prestations à un taux simple ou double, selon le genre de service.

premier jour du mois où vous faites votre choix.

calculé à compter du milieu de chaque année financière de service accompagné d'option jusqu'au 1^{er} employeur. Le coût définitif global comprend habituellement un intérêt simple de 4 p. 100, si le genre de service vous oblige à verser à la fois la cotisation de l'employé et celle de cotisation précis est prescrit pour chaque année. Le taux de cotisation peut être simple ou double, touché un certain traitement pendant chaque année de service accompagné d'option, et un taux de est la même que celle qu'on applique au service courant ordinaire. On considère que vous avez En principe, la formule utilisée pour établir le coût d'une période de service accompagné d'option

Combien dois-je payer pour ce service accompagné d'option?

Calcul du service accompagné d'option

Quelques autres genres de service antérieur, notamment le service en temps de guerre, peuvent faire l'objet d'une option. Si vous voulez savoir si une période de service antérieur est accompagnée d'option, vous devriez consulter votre bureau des services de rémunération.

Autres catégories de service accompagné d'option

Catégories de service accompagné d'option

Les principales catégories de service accompagné d'option, la façon d'établir le coût pour chaque catégorie et les conditions à satisfaire sont expliquées dans les sections suivantes de la présente brochure.

Il y a plusieurs catégories de service antérieur pour lesquelles vous pouvez demander que la période soit portée à votre crédit. Ces catégories sont expliquées plus en détail ci-dessous.

Service antérieur dans la fonction publique

Vous pouvez faire compter pratiquement tout service antérieur à temps plein dans la fonction publique, notamment les périodes de congé non payé pendant le service ouvrant droit à pension, périodes pour lesquelles vous aviez décidé de ne pas cotiser.

Vous pouvez en outre choisir de faire compter le service à temps partiel après le 31 décembre 1980, pourvu que vous ayez été embauché pour travailler en moyenne au moins 12 heures par semaine.

Service dans les Forces canadiennes ou dans la Gendarmerie royale du Canada

Vous pouvez choisir de faire compter le service effectué dans le cadre de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes ou de la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, sous réserve des dispositions énoncées ci-dessous.

Service en tant que parlementaire

Vous pouvez faire compter le service effectué pendant que vous étiez assujéti à la Loi sur les allocations de retraite des parlementaires. Les conditions pour tenir compte de ce genre de service sont également expliquées ci-dessous.

Emploi ouvrant droit à pension – hors de la fonction publique

Si vous avez déjà travaillé pour un employeur qui avait un régime de pension approuvé ou un régime de pension qui peut être approuvé en vertu de la LPPF, vous pouvez être admissible à faire compter toute fraction de cette période d'emploi pendant laquelle vous étiez assujéti à ce régime de pension ou à un régime de pension qui peut être approuvé aux termes de la LPPF. Cependant, le régime de pension doit aussi avoir été agréé aux fins de la Loi de l'impôt sur le revenu pendant le service. Pour que cette période d'emploi ouvre droit à pension, il faut qu'elle soit immédiatement antérieure à votre entrée dans la fonction publique. S'il y a un intervalle de plus de six mois mais inférieur à deux ans, un examen particulier doit établir si ce service peut être considéré.

- la possibilité d'avoir 35 ans de service plus tôt;
 - une augmentation de la protection pour vos bénéficiaires;
 - une période accrue de service, ce qui augmentera votre pension;
- Les avantages de l'option relative au service antérieur incluent :

De telles périodes de service antérieur, si elles sont admissibles en vertu de la Loi, sont considérées comme service accompagné d'option. Comme le terme « option » l'indique, ce sont des périodes de service qui peuvent faire l'objet d'un choix spécial, afin de les faire compter comme périodes de service ouvrant droit à pension. Vous pouvez faire un choix à n'importe quel moment pendant que vous êtes employé dans la fonction publique et que vous cotisez à la Caisse de pension de retraite. Le coût et les autres exigences peuvent toutefois varier selon le moment où vous faites votre choix.

Chaque année d'emploi continu dans la fonction publique au cours de laquelle vous cotisez régulièrement représente une année de service ouvrant droit à pension. Si, en outre, vous comptez une ou plusieurs périodes d'emploi, soit dans la fonction publique, soit avec un autre employeur, avant de cotiser aux termes de la Loi, il peut être possible de les faire compter comme service ouvrant droit à pension accompagné d'option.

Il est important que vous connaissiez les façons d'augmenter le service ouvrant droit à pension qui figure à votre crédit et ce qu'il vous en coûtera.

Le traitement que vous recevez entre dans le calcul de votre traitement annuel moyen pour la pension, si cet apport vous avantage.

Toutes les prestations de retraite payables en vertu du régime sont fonction directe du service et des traitements. À mesure qu'augmente le nombre d'années de service ouvrant droit à pension qui figure à votre crédit et que vous atteignez des niveaux plus élevés de traitement, les prestations que vous-même et les personnes à votre charge pouvez recevoir croissent en conséquence. Il en est de même après que vous avez cessé de cotiser au taux complet après 35 ans de service ouvrant droit à pension. Quoique vos cotisations soient alors ramenées à 1 p. 100, le traitement que vous recevez entre dans le calcul de votre traitement annuel moyen pour la pension, si cet apport vous avantage.

Comment puis-je profiter au maximum de mon régime de pension?

- Certains employés tels que les employés de session et de certaines commissions doivent répondre à des conditions particulières et être expressément désignés à titre de cotisants.
- sont recrutés pour un emploi intermittent;
 - sont saisonniers ou sont engagés pour une période de six mois ou moins, jusqu'à ce qu'ils aient effectué une période de six mois de service sans interruption sensible.

B. Service accompagné d'option

Service courant et service accompagné d'option

Le service ouvrant droit à pension peut être soit votre service courant, soit votre service accompagné d'option.

Le service courant est celui pour lequel vous cotisez au régime de pension quotidiennement pendant votre emploi.

Le service accompagné d'option porte sur toute période d'emploi, dans la fonction publique ou ailleurs, qui est antérieure au début de vos cotisations au régime de pensions.

Il comprend également le service militaire et certains genres de service civil durant la guerre. Comme le terme « option » l'indique, vous devez faire un choix spécial pour faire compter ces périodes de service dans le calcul de votre pension.

Quand puis-je commencer à accumuler des droits à pension dans le cadre du service courant?

Si vous occupez un emploi dans la fonction publique et que vous travaillez en moyenne au moins 12 heures par semaine, vous commencez à accumuler des droits à pension à votre crédit dès votre nomination. Dans certains cas toutefois, vous devez faire jusqu'à six mois continus de service avant de pouvoir commencer à cotiser. Au moment de votre retraite, toutes les années de service pour lesquelles vous avez cotisé figurent à vos crédits de service ouvrant droit à pension.

Le terme « fonction publique » s'applique aux employés des ministères fédéraux et comprend, en outre, les employés qui travaillent pour les organisations suivantes :

- le Sénat, la Chambre des communes ou la Bibliothèque du Parlement;
- certains organismes et sociétés désignés comme faisant partie de la fonction publique aux fins de la pension;
- certains organismes qui relèvent de la LPPF aux termes de leurs lois constitutives.

Ne cotisent pas à la Caisse de retraite de la fonction publique les employés qui :

- travaillent à temps partiel moins de 12 heures par semaine en moyenne;
- travaillent à temps partiel dans la fonction publique depuis le 3 juillet 1994 et ont choisi dans les délais prescrits de ne pas cotiser;
- sont recrutés sur place à l'extérieur du Canada;

relèvent de quelque autre régime de pension du gouvernement canadien (notamment les régimes de pension prévus par la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* et la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada*);

Quelle est ma cotisation pour les périodes de congé non payé?

Si vous vous absentez en congé autorisé non payé pendant une période inférieure à trois mois, vous continuez à cotiser à taux simple (dans ce cas, seul l'employé cotise), et cette période de service figure à votre crédit. Pour les périodes dépassant trois mois, vous cotisez à taux simple pendant les trois premiers mois de la période de congé et aux taux simple ou double (la part de l'employé et celle de l'employeur) pour le reste du congé, selon le genre de congé. Pour ces périodes plus longues, vous pouvez choisir de ne pas cotiser après les trois premiers mois, et dans ce cas, cette période de service ne vous sera pas créditée. Vous devez effectuer ce choix dans la période de trois mois suivant le début du congé et se terminant dans les trois mois suivant le retour au travail. Si vous choisissez de ne pas cotiser durant le congé non payé, vous pouvez ultérieurement décider de faire compter cette période à votre crédit, mais le coût de ce service n'est pas le même. Consultez votre bureau des services de rémunération pour tout renseignement supplémentaire.

Y a-t-il des limites au nombre de crédits de congé

non payé qui peuvent entrer dans le calcul de la pension?

Oui. À compter du 1^{er} janvier 1996, depuis que les dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* applicables aux régimes de pension agréés sont entrées en vigueur, la LPPF limite le nombre de crédits de congé non payé ouvrant droit à pension, mis à part les congés de maladie non payés, à tout au plus cinq ans dans une carrière. Le gouvernement suivra de près tout congé non payé que vous prendrez à compter du 1^{er} janvier 1996 afin que vous ne dépassiez pas la limite de cinq ans. Les congés parentaux non payés échappent toutefois à la règle qui limite à cinq ans les périodes de congé non payé. Les cotisants ont droit de faire compter à leur crédit, outre les cinq années de congé non payé visées par le régime, jusqu'à trois années de plus pour congés parentaux non payés. Seul le congé parental non payé pris au cours de l'année qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant peut entrer dans le calcul de cette prolongation de trois ans.

Il existe une autre exception à cette règle de cinq ans dans les cas de « prêts de service » lorsque les services d'un employé de la fonction publique sont prêtés à un autre employeur aux termes d'une entente formelle entre les deux employeurs. Par exemple, la restriction visant le nombre de crédits de congé non payé ne s'applique pas dans les cas où un employé est prêté à un organisme international ou à un agent négociateur comme représentant des employés de la fonction publique et qu'il est payé à temps complet. Si vous considérez la possibilité de travailler avec un autre employeur, vous devriez consulter un agent en rémunération afin de déterminer la période de congé non payé admissible dans votre situation particulière.

Nota 1. En 2000, le traitement maximal aux fins du RPC/RRQ est de 37 600 \$. Le maximum peut varier d'une année à l'autre.

2. En 2003, en raison de l'augmentation des taux de cotisation au RPC/RRQ, un fonctionnaire gagnant 30 000 \$ par année paiera environ 265 \$ par année de plus que ses cotisations totales de 1999. Pour un employé gagnant 40 000 \$ ou plus environ, l'augmentation des cotisations totales représentera 425 \$ par année en 2003.

Existe-t-il une durée maximale de cotisation?

Oui, la durée maximale de cotisation au taux maximum est de 35 ans, y compris tout service accompagné d'option porté à votre crédit. En outre, si vous avez reçu ou êtes admissible à certaines prestations dans le cadre d'autres régimes du gouvernement fédéral, par exemple le régime de pension des Forces canadiennes ou celui de la Gendarmerie royale du Canada, vous cessez de cotiser au taux ordinaire (intégré) au présent régime lorsque le total de vos périodes de service atteint 35 ans. Toutefois, même après avoir terminé vos 35 ans de service, vous continuez à verser 1 p. 100 de votre traitement pour l'indexation des prestations pendant tout le temps que vous êtes employé.

De plus, vous devez cesser de cotiser au régime le 1^{er} janvier qui suit votre 71^e anniversaire. Le traitement que vous toucherez et le service que vous accumulerez après cette date n'entreront pas dans le calcul de votre pension.

Cotisations pendant les périodes de congé non payé

Dois-je cotiser pendant les périodes de congé non payé?

D'ordinaire, à votre retour au travail, les cotisations pour votre période de congé sont retenues sur le traitement en versements égaux pendant une période qui est deux fois plus longue que la durée de votre absence.

Vous pouvez toutefois acquitter le montant total en une somme globale dans les 30 jours suivant votre retour au travail.

Toutefois, si vous êtes en congé prolongé pour service auprès d'un syndicat de fonctionnaires, d'un gouvernement étranger ou d'un organisme international, vous devez verser à l'avance les cotisations – soit chaque année, chaque semestre ou chaque trimestre, à la Direction des pensions de retraite dont l'adresse est mentionnée à l'Annexe A. Si votre congé non payé est compris dans l'une de ces catégories, veuillez demander des précisions à votre bureau des services de rémunération au sujet des montants à payer et du mode de versement.

Tableau III – Taux de cotisation du RFPF et du RPC/RRQ, 2000-2003

Taux de cotisation			
Cotisations RFPF des employés sur les gains supérieurs au maximum du RPC/RRQ	Cotisations RFPF des employés sur les gains inférieurs au maximum du RPC/RRQ	Cotisations au RPC/RRQ des employés sur les gains à concurrence du maximum du RPC/RRQ	Année
7,5%	4%	3,9%	2000
7,5%	4%	4,3%	2001
7,5%	4%	4,7%	2002
7,5%	4%	4,95%	2003

- Si des augmentations des taux de cotisation des employés sont jugées nécessaires après 2003, l'augmentation ne dépassera pas 0,4 p. 100 (c'est-à-dire quatre dixièmes de 1 p. 100) du traitement au cours d'une année.
 - De toute façon, les taux de cotisation des employés n'augmenteront pas au point où les employés assumeront plus de 40 p. 100 des coûts du service courant dans le cadre du régime de pension de la fonction publique. (Une part de 40 p. 100 des coûts constitue la moyenne antérieure pour les participants au régime.)
 - À partir de 2000, les taux de cotisation au RPC/RRQ seront établis indépendamment des taux de cotisation des employés au régime de pension de la fonction publique. Ce changement élimine effectivement le plafond de 7,5 p. 100 qui s'appliquait à vos cotisations totales. Les autres augmentations prévues des taux de cotisation au RPC/RRQ vous toucheront donc ainsi que les autres participants au régime de la fonction publique de la même façon que tous les autres Canadiens. Les taux de cotisation au RPC/RRQ devraient se stabiliser après 2003.
- Pour une comparaison de vos taux de cotisation de 2000 à 2003, voir le tableau III ci-après.

PARTIE II – COTISATIONS ET SERVICE

A. Cotisations pour le service courant Taux de cotisation en vertu de la LPFP

Quel est le taux de cotisation pour le service courant?

En raison de l'intégration du régime de pension de la fonction publique avec le RPC/RRQ, les employés cotisent effectivement au Régime de la fonction publique selon deux taux :

- 4 p. 100 du traitement à concurrence du maximum assujéti au RPC/RRQ
- 7,5 p. 100 du traitement supérieur au maximum assujéti au RPC/RRQ.

Fondamentalement, le RPC/RRQ s'applique au traitement annuel moyen, qui pour 2000 est évalué à 37 600 \$. En 2000, par conséquent, vous cotiserez au régime de la fonction publique aux taux de 4 p. 100 de votre traitement inférieur à 37 600 \$ et de 7,5 p. 100 de votre traitement supérieur à 37 600 \$. Votre taux de cotisation couvre à la fois la pension de base et l'indexation. Parfois, des fonctionnaires reçoivent d'autres paiements, par exemple des indemnités, en plus du traitement de base. Certaines de ces indemnités sont considérées comme traitement cotisable, et d'autres non. Votre bureau des services de rémunération vous indiquera si vous devez cotiser au régime pour ces indemnités.

Les cotisations aux termes de la LPFP pour le service courant et, dans certains cas, pour le service antérieur accompagné d'option sont déductibles aux fins de l'impôt sur le revenu. Veuillez vous adresser à votre bureau de l'Agence des douanes et du revenu du Canada pour tous renseignements relatifs à la possibilité de déduire de telles cotisations aux fins de l'impôt sur le revenu.

Quels sont les effets des dernières modifications apportées à la LPFP sur les taux de cotisation?

Les modifications apportées en 1999 à la LPFP ont affecté les taux de cotisation de la façon suivante :

- Les cotisations des employés au régime de pension de la fonction publique seront bloquées aux taux de 1999 déjà mentionnés pendant au moins quatre ans, soit de 2000 à 2003.
- En 2004, le Conseil du Trésor examinera les taux de cotisation et les rajustera au besoin.



Comment sont versées les prestations?

En règle générale, les prestations sont payées directement au bénéficiaire que vous avez nommé, pourvu que votre bénéficiaire ne soit pas décédé. Si vous n'en avez pas désigné, les prestations sont versées à votre succession.

Il existe toutefois des exceptions. Dans le cas d'un employé de sexe masculin, marié, qui participait au Régime de prestations supplémentaires de décès le 19 décembre 1975, qui n'a pas cessé d'y participer et qui n'a pas nommé de bénéficiaire avant son décès, la prestation de décès est payée à sa veuve, pourvu que le mariage ait eu lieu le 19 décembre 1975 ou avant. Si l'épouse est déjà décédée, la prestation de décès est payable à la succession de l'assuré.

Dans certaines circonstances, une partie ou la totalité des prestations de décès peut être consacrée au paiement des dépenses d'entretien, des frais médicaux ou des funérailles de l'assuré. Par exemple, une partie des prestations de décès peut servir à régler une facture pour frais d'obsèques ou à rembourser une personne ou un groupe qui aurait payé ces dépenses. Ces dernières doivent être « raisonnables ». Il convient de remarquer que cette disposition vise essentiellement les situations difficiles, par exemple l'absence de succession, une succession dont les fonds sont insuffisants, ou une succession dont le règlement risque d'être long.

Dans tous les autres cas, vous devez remettre, avec les documents faisant état de votre choix, un montant équivalant à la cotisation entière de la première année de protection. Le chèque, le mandat ou la traite bancaire doit être libellé à l'ordre du receveur général du Canada. Pour les années ultérieures, il vous incombe, comme participant par choix, d'acquitter vos cotisations dans le délai prescrit. Si la Direction des pensions de retraite ne reçoit pas vos cotisations dans les 30 jours à compter de la date prescrite, vous n'êtes plus protégé. La Direction des pensions de retraite vous informera des modalités de versement des cotisations requises.

Une fois que vous commencez à recevoir une pension à jouissance différée ou une allocation annuelle différée, vos cotisations sont retenues de vos prestations mensuelles et vous n'avez plus à faire parvenir de versements à la Direction des pensions de retraite.

Bénéficiaires

Qui reçoit les prestations supplémentaires de décès?

À titre de participant au Régime de prestations supplémentaires de décès, vous pouvez désigner comme bénéficiaire :

- toute personne de 18 ans ou plus au moment de la désignation;
- votre succession;
- un organisme ou un établissement bénévole ou de bienfaisance;
- un organisme ou un établissement religieux ou d'enseignement, ou un organisme ou un établissement financé par des dons.

Votre bureau des services de rémunération vous fournira les formulaires appropriés à utiliser pour nommer un bénéficiaire. Les formulaires doivent être datés, signés par vous et par un témoin, et présentés à votre bureau des services de rémunération, qui les fait ensuite parvenir à la Direction des pensions de retraite, où ils sont versés à votre dossier.

Vous pouvez, en tout temps, changer le nom de votre bénéficiaire en remplissant un nouveau formulaire et en le soumettant à votre bureau des services de rémunération ou à la Direction des pensions de retraite.

Nota : Veuillez noter que toute prestation minimale payable selon la partie I de la LPPF est versée au bénéficiaire que vous avez désigné dans le cadre du Régime de prestations supplémentaires de décès, à condition que vous continuiez à participer au régime et que votre bénéficiaire vous survive.

Choix de continuer de bénéficier de la protection

Si vous devez faire un choix officiel pour continuer de bénéficier de votre protection en vertu du Régime de prestations supplémentaires de décès, vous devez le faire par écrit sur le formulaire requis que vous pouvez vous procurer à votre bureau des services de rémunération. Ce formulaire doit être signé, livré ou expédié par la poste à la Direction des pensions de retraite, dans le délai prescrit, (c'est-à-dire dans l'année qui précède ou dans les 30 jours qui suivent la date de votre départ de la fonction publique). Si vous avez droit à une valeur de transfert, à une allocation annuelle différée ou à une pension différée, votre premier versement doit accompagner le formulaire. La Direction des pensions de retraite vérifiera votre choix et délivrera un document attestant que vous êtes un participant volontaire.

On vous demandera, si vous ne l'avez déjà fait, de présenter un document attestant votre âge. Les personnes qui reviennent à la fonction publique cessent d'être des participants par choix si elles cotisent de nouveau en vertu de la LPPF. Leurs cotisations sont alors rajustées en conséquence.

Si, au moment de votre retraite, vous bénéficiez d'une pension à jouissance immédiate ou d'une allocation annuelle payable dans les 30 jours suivant la date de votre départ, vous pouvez choisir en tout temps de réduire à 10 000 \$ le montant de vos prestations supplémentaires de décès. Dans ce cas, vous cotisez pour ce montant seulement jusqu'à l'âge de 65 ans, étant donné que la protection est gratuite après cette date. Pour faire part de votre choix de réduire la protection de cette façon, vous devez utiliser le formulaire requis, disponible auprès de la Direction des pensions de retraite. Notez bien cependant que ce choix, une fois effectué, est irrévocable.

Annulation de la protection

Le choix des participants d'annuler leurs cotisations au régime de prestations supplémentaires de décès est considéré comme une décision irrévocable. Par conséquent, cette protection ne peut jamais être rétablie. Les participants admissibles à une prestation libérée de 10 000 \$ à l'âge de 65 ans devraient examiner la possibilité de réduire cette protection à 10 000 \$ au lieu de l'annuler complètement.

Comment dois-je payer pour ma protection après avoir quitté la fonction publique?

Si vous quittez la fonction publique avec une pension à jouissance immédiate ou avec une allocation annuelle immédiate et devenez participant par choix, vos cotisations sont automatiquement retenues sur vos chèques mensuels de pension.

Veillez noter que si vous bénéficiez d'une pension à jouissance immédiate au moment de quitter la fonction publique ou d'une allocation annuelle payable dans les 30 jours de votre cessation d'emploi, on considère que vous avez choisi de poursuivre votre participation au Régime de pensions supplémentaires de décès. Autrement dit, vous n'êtes pas tenu de prendre des mesures spéciales; les cotisations sont automatiquement prélevées sur votre pension mensuelle. Vous pouvez renoncer à cette protection ou la réduire à 10 000 \$. Les formalités à remplir pour la renonciation vous seront expliquées au moment de votre retraite. (Voir la section concernant l'annulation des prestations supplémentaires de décès.)

Cette protection automatique ne s'applique pas à ceux qui choisissent une allocation annuelle plus de 30 jours après leur cessation d'emploi. Veuillez consulter la section « Choix de continuer de bénéficier de la protection » ci après.

Que coûtera ma protection après mon départ de la fonction publique?

Le coût dépendra du genre de prestations de retraite que vous recevrez. Si vous quittez votre emploi avec une pension à jouissance immédiate, avec une allocation annuelle immédiate payable dans les 30 jours suivant la date de votre départ, ou bien avec une pension d'invalidité à n'importe quel âge, le taux est le même que si vous étiez demeuré au sein de la fonction publique. Il va sans dire que si vous avez 65 ans ou plus à votre départ, vous ne pouvez conserver que la protection réduite dont vous jouissiez à cette date et, votre protection et vos cotisations continuent à décroître annuellement jusqu'à ce que seule la partie libérée de 10 000 \$ demeure, le cas échéant.

Si, à votre départ de la fonction publique, vous bénéficiez d'un genre de prestations de retraite autre qu'une pension à jouissance immédiate ou d'invalidité ou d'une allocation annuelle immédiate payable dans les 30 jours suivant la date de votre départ, vous devez faire un choix, comme on l'indique ci-dessous. Dans ce cas, vous devez également cotiser à un taux plus élevé si vous désirez conserver votre protection. Votre bureau des services de rémunération peut vous indiquer ce taux d'intérêt commercial, mais il varie selon votre âge au moment de votre départ de la fonction publique.

En somme, avec une protection à taux commercial, vous devez payer le coût global de votre protection sans que le gouvernement y contribue. Par exemple, si une personne qui quitte la fonction publique à l'âge de 50 ans jouit d'une protection de 80 000 \$ (salaire de fin de carrière de 40 000 \$), elle doit payer 964 \$ par année pour conserver cette protection. De plus, aucune protection libérée n'est fournie; la protection est réduite à zéro à l'âge de 75 ans.

Maintien de la protection

Qu'arrive-t-il à ma protection si je quitte la fonction publique?

Si vous quittez la fonction publique, vous pouvez, si vous le désirez, conserver votre assurance. Pour cela, vous devez avoir au moins deux ans de service sans interruption sensible ou avoir participé au Régime de prestations supplémentaires de décès sans interruption pendant deux ans ou plus. Vous devez avoir également pris une décision en ce sens dans l'année qui précède la date de la fin de votre emploi dans la fonction publique ou dans les 30 jours suivant cette date. Vous pouvez utiliser une période de service dans les Forces canadiennes, ou à titre de participant dans les Forces régulières en vertu de la partie II de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* pour constituer cette période de service de deux années. Si vous décidez de conserver votre assurance, vous aurez exactement le même montant de protection que vous aviez au moment de votre départ de la fonction publique, compte tenu évidemment des réductions après l'âge de 65 ans.

Coût

À compter du 1^{er} octobre 1999, les cotisations s'établissent au taux mensuel de 15 cents par tranche de 1 000 \$ de protection. Donc, si vous gagnez par exemple, 3 176 \$ par an, vous versez 9,60 \$ par mois ou 115,20 \$ par an, et êtes assuré pour 64 000 \$. Dès que vous atteignez 66 ans, vos cotisations diminuent, ainsi que votre protection. Il n'est pas prévu de période maximale de cotisation en vertu de ce régime, ni de remboursement des cotisations. Celles-ci sont prélevées mensuellement sur votre chèque. Si vous êtes en congé, vous allez continuer de cotiser et d'être protégé. Votre bureau des services de rémunération peut vous indiquer les modalités à suivre pour remettre vos cotisations. Le gouvernement verse au compte du Régime de prestations supplémentaires de décès un montant égal à un douzième du coût des prestations versées aux employés en service et aux retraités, plus le coût total de la prestation libérée de 10 000 \$.

D'abord, les participants qui sont encore en service, ou ceux qui ont pris leur retraite avec une pension à jouissance immédiate ou avec une allocation annuelle payable dans les 30 jours suivant la date de départ sont admissibles à une prestation libérée de 10 000 \$ à l'âge de 65 ans. Cela signifie que, quelle que soit la protection réelle du participant à l'âge de 65 ans, il dispose de cette protection de 10 000 \$ sans avoir à cotiser. Cette prestation libérée est maintenue à vie et sans frais. En outre, si une personne décède après 65 ans lorsqu'elle est à l'emploi de la fonction publique, la prestation minimale est d'un tiers du traitement annuel de l'intéressé ou de 10 000 \$, selon le plus élevé de ces montants. Si le tiers du traitement n'est pas un multiple de 1 000 \$, il est rajusté au multiple de 1 000 \$ suivant, en vue de déterminer le montant de cette prestation.

C. Prestations supplémentaires de décès

Le Régime de prestations supplémentaires de décès, qui forme la deuxième partie de la LPPF, a pour but de vous fournir, à vous et à votre bénéficiaire, une assurance-vie temporaire décroissante pendant les années où vous constituez votre pension. De façon générale, le régime s'applique à la plupart des fonctionnaires qui cotisent à la Caisse de retraite de la fonction publique.

Modifications de 1999

- À compter du 14 septembre 1999, le Régime de prestations supplémentaires de décès en vertu de la LPPF a été modifié de la façon suivante :
- **Augmentation de la prestation libérée** : La prestation libérée dont bénéficient les participants à 65 ans a été majorée de 5 000 \$ à 10 000 \$
 - **Élargissement de la prestation libérée** : La prestation libérée a été accordée aux participants volontaires qui ont pris leur retraite à partir du 1^{er} avril 1995, et qui avaient droit à une allocation annuelle dans les 30 jours suivant leur cessation d'emploi.
 - **Report de la réduction de la protection** : La réduction annuelle de 10 p. 100 de la protection, qui s'appliquait auparavant à compter de 61 ans, a été reportée jusqu'à 66 ans. En fait, cette modification prolonge la protection complète de cinq ans et prolonge la période de protection jusqu'à 75 ans.
 - **Réduction du taux des primes** : Le taux des primes des participants a été réduit de 25 p. 100, soit de 20 à 15 cents par mois pour chaque tranche de 1 000 \$ de protection.

Champ d'application

Le régime prévoit une prestation égale au double de votre traitement annuel. Si votre traitement annuel n'est pas un multiple de 1 000 \$, la prestation est rajustée au prochain multiple de 1 000 \$. Le montant de votre prestation s'accroît automatiquement en même temps que votre traitement. Les prestations diminuent de 10 p. 100 chaque année, passé l'âge de 65 ans. Par exemple, si vous êtes assuré pour 60 000 \$ à l'âge de 65 ans et que votre traitement reste le même, vous êtes assuré pour 54 000 \$ à 66 ans, 48 000 \$ à 67, et ainsi de suite. La réduction annuelle entrera en vigueur le 1^{er} avril ou le 1^{er} octobre, selon celle de ces deux dates qui suit immédiatement votre anniversaire. Suivant le taux de réduction décrit ci-dessus, les prestations cesseraient ordinairement à l'âge de 75 ans, si ce n'était de deux dispositions spéciales.

Tableau II – Prestation au survivant

Cotisant comptant au moins deux ans de service ouvrant droit à pension*

Situation	Admissibilité
Survivant seulement	Allocation à jouissance immédiate (0,01 X traitement moyen X le nombre d'années de service ouvrant droit à pension)
Survivant et enfants	Survivant : allocation à jouissance immédiate Enfants : allocation à jouissance immédiate pour chaque enfant (0,02 X traitement moyen x le nombre d'années de service ouvrant droit à pension X 0,1) Le total des allocations versées aux enfants ne doit pas dépasser les quatre cinquièmes de la prestation du survivant.
Enfants seulement (pas de survivant)	(0,02 X traitement moyen x le nombre d'années de service ouvrant droit à pension X 0,2) Le total ne doit pas dépasser les quatre cinquièmes de la pension de base du cotisant.
Aucun survivant admissible ni enfants	Remboursement du plus élevé des deux montants suivants : remboursement des cotisations avec les intérêts ou montant égal aux paiements de la pension pendant cinq ans moins les prestations déjà versées au cotisant ou à son égard. Lorsqu'il n'y a pas de survivant ni d'enfants admissibles, les montants sont versés soit au bénéficiaire désigné aux termes du Régime de prestations supplémentaires de décès ou à la succession.

*Lorsque le cotisant compte moins de deux années de service ouvrant droit à pension au moment de son décès, le survivant n'a droit qu'à un remboursement des cotisations avec les intérêts. Toutefois, voir la section suivante au sujet des prestations supplémentaires de décès.

Les prestations auxquelles ont droit votre survivant et vos enfants sont versées immédiatement, peu importe que votre décès survienne en cours d'emploi ou après votre retraite.

La prestation au survivant et les allocations aux enfants sont habituellement versées directement au survivant. Si les enfants ne vivent pas avec celui-ci, leurs allocations sont versées à la personne qui en a la garde et la surveillance. Les allocations payables aux enfants de plus de 18 ans leur sont versées directement.

Présentation de documents personnels

La détermination des prestations peut être retardée si la Direction des pensions de retraite ne dispose pas des documents nécessaires indiquant l'âge et le statut des survivants. Par conséquent, vous devriez dans la mesure du possible veiller à présenter à la Direction des pensions de retraite les documents attestant votre âge et celui de chaque enfant à charge, ainsi qu'une copie de tout certificat et de tout autre document que vous croyez utile pour préciser leur admissibilité à une prestation au survivant. Vous pouvez transmettre cette information à la Direction des pensions de retraite sur une base confidentielle si vous le désirez.

Le tableau II ci-après présente la prestation au survivant payable en vertu de la LPPF selon diverses situations.

Prestation minimale

Vous, vos survivants ou votre succession ne pouvez recevoir moins que la valeur des cotisations que vous avez versées aux termes de la LPFP au cours des années.

Les circonstances donnant lieu au paiement de prestations minimales et la façon de les calculer sont mentionnées ci-après :

- Si, au moment de votre décès ou après, vous avez au moins deux ans de service ouvrant droit à pension et que vos survivants n'ont droit à aucune prestation supplémentaire, les bénéficiaires que vous avez désignés dans le cadre du Régime de prestations supplémentaires de décès reçoivent le plus élevé des deux montants suivants : un remboursement des cotisations avec les intérêts, ou cinq années de la pension de base, moins ce qui a déjà été payé (excluant les indexations des prestations).
- Si vous n'avez nommé aucun bénéficiaire, si le bénéficiaire ne vous a pas survécu ou si vous ne participez pas au Régime de prestations supplémentaires de décès, alors le montant est payable à votre succession.
- Si cette somme est inférieure à 1 000 \$, elle est versée à une ou plusieurs personnes désignées par le président du Conseil du Trésor.

Allocations aux enfants

Le terme « enfant » comprend un enfant naturel, un beau-fils, une belle-fille ou un enfant adopté (du cotisant) de moins de 18 ans. Les enfants âgés de 18 à 25 ans peuvent recevoir des allocations de survivant s'ils sont inscrits à plein temps à des cours dans une école ou un autre établissement d'enseignement qu'ils ont fréquenté sans interruption depuis leur 18^e anniversaire ou depuis votre décès, la plus récente des deux dates étant retenue.

Les enfants admissibles peuvent recevoir des allocations équivalant à un dixième de la pension de base du cotisant. Si le conjoint du cotisant est également décédé, les enfants reçoivent des allocations équivalant à un cinquième de la pension de base.

Le total des allocations versées aux enfants d'un cotisant ne peut dépasser les quatre cinquièmes de la prestation au survivant, ou, si celui-ci est décédé, les quatre cinquièmes de la pension de base du cotisant. S'il y a plus de quatre enfants, la somme globale maximale payable peut être divisée entre les enfants.

Divorce et séparation

En cas de divorce, le conjoint n'est pas admissible à la prestation au survivant. (Voir la partie sur la *Loi sur le partage des prestations de retraite* à la page 14.) Si vous êtes séparé de votre conjoint mais que vous n'êtes pas divorcé, votre conjoint est admissible à une prestation au survivant.

Union de type conjugal

Si vous cohabitez avec une personne dans une union de type conjugal, cette personne peut être admissible à une prestation au survivant.

Cette personne doit prouver qu'elle a cohabité avec vous dans une union de type conjugal pendant au moins un an avant votre décès. Cette union doit avoir commencé avant votre retraite et avoir continué jusqu'à votre décès.

Pour que la personne qui a cohabité avec vous dans une union de type conjugal puisse recevoir une prestation en vertu du régime de pension, il faut présenter des preuves bien étayées qu'une telle union a effectivement eu lieu. Cette preuve peut prendre la forme d'attestations délivrées par des personnes impartiales qui sont au courant de cette union, de factures ou reçus, de documents relatifs à une hypothèque, de baux, de comptes d'épargne conjoints, de comptes de crédit ou de tout document pertinent.

Lorsqu'un cotisant a deux survivants, une personne avec qui il a cohabité dans le cadre du mariage et une autre dans une union de type conjugal, la prestation aux survivants sera divisée entre eux. Chaque part sera calculée en fonction de la durée de cohabitation des survivants avec le cotisant.

Renonciation à une prestation au survivant

Votre survivant peut renoncer au droit à une prestation si ce choix donne lieu à un paiement d'une prestation minimale ou d'une prestation double pour enfant (voir « Allocations aux enfants » ci-dessous). La renonciation doit être faite au plus tard trois mois après que le survivant a été avisé de son admissibilité à une prestation.

Nota : Si un survivant renonce au droit à une prestation, aucune prestation n'est versée lors du décès du participant au régime.

B. Prestation à l'égard de votre survivant

En règle générale, dès que vous comptez à votre crédit au moins deux années de service ouvrant droit à pension, votre survivant et vos enfants ont droit à une allocation à jouissance immédiate lors de votre décès. Ces dispositions s'appliquent, que vous soyez encore en fonction ou que vous soyez retraité au moment de votre décès. Si vous êtes retraité, il importe peu que vous jouissiez d'une pension ou que vous soyez admissible à une pension à jouissance différée.

Suite aux modifications apportées en 1999 à la LPFP, le survivant de même sexe que le participant au régime peut recevoir une prestation au survivant. Un survivant de même sexe que le participant au régime, décédé à partir du 14 septembre 1999, peut maintenant avoir droit à une prestation au survivant (La section « Union de type conjugal » donne plus de précisions à ce sujet.)

Lorsque le cotisant compte moins de deux années de service ouvrant droit à pension au moment de son décès, le survivant n'a droit qu'à un remboursement des cotisations avec les intérêts. Toutefois, voir la section suivante au sujet des prestations supplémentaires de décès.

Prestation au survivant

La prestation au survivant équivaut habituellement à la moitié de la pension de base à laquelle vous avez droit, c'est-à-dire la moitié de votre pension avant qu'elle ne soit réduite pour tenir compte d'une allocation annuelle ou de l'intégration au RPC ou au RRQ. En effet, votre survivant peut recevoir des prestations de ces régimes ainsi que la pleine prestation au survivant en vertu du régime de pensions de retraite de la fonction publique.

Si vous mariez après votre retraite, votre survivant n'est habituellement pas admissible à une pension. Toutefois, durant l'année qui suit votre mariage ou durant votre première année d'admissibilité à une pension à jouissance différée ou à une allocation annuelle, vous pouvez choisir de procurer à votre conjoint une prestation de survivant en acceptant une réduction de votre propre pension de retraite.

À la suite de l'adoption par le Parlement de la *Loi visant à moderniser le régime d'avantages et d'obligations dans les Lois du Canada* en juin 2000, un participant au régime de pension qui cohabite avec une personne dans une union de type conjugal peut aussi choisir de procurer à son survivant une prestation de survivant en acceptant une réduction de sa propre pension de retraite. Les détails de cette nouvelle prestation facultative seront précisés dans le règlement dont l'entrée en vigueur est prévue pour 2001.

Pour plus de précisions sur cette disposition, veuillez communiquer avec la Direction des pensions de retraite. (Veuillez consulter l'Annexe A pour obtenir l'adresse et le numéro de téléphone.)

Si vous décédez durant l'année suivant votre mariage, aucune prestation n'est versée à votre survivant à moins qu'il ne soit prouvé, à la satisfaction du président du Conseil du Trésor, que votre état de santé au moment du mariage laissait prévoir une espérance de vie d'au moins un an.

Qui est admissible à un partage des prestations de retraite?

Les conjoints qui ont divorcé ou qui sont séparés, ainsi que les personnes qui ont cohabité dans une union de type conjugal pendant au moins un an et sont séparés sont admissibles. Les parties mentionnées précédemment peuvent demander un partage des prestations. À cette fin, la personne qui présente une demande officielle doit joindre à sa requête une ordonnance de la cour ou une entente écrite entre les parties autorisant le partage des prestations. Si la demande repose sur une entente entre les parties, ces dernières doivent avoir été séparées depuis au moins un an.

Qu'arrive-t-il si le partage est approuvé?

Si le partage est approuvé, une somme globale représentant la part de la valeur des prestations visées par le partage sera transférée ou bien dans un instrument déterminé d'épargne-retraite choisi par l'autre partie ou bien dans une société d'assurance-vie aux fins d'achat d'une rente viagère. Cette somme globale ne peut jamais dépasser 50 p. 100 de la valeur des prestations visées par le partage. Vos prestations de retraite sont réduites en fonction de ce partage.

Puis-je m'opposer au partage?

Oui. Vous serez avisé de toute demande de partage de vos prestations, ce après quoi vous pourrez déposer un avis d'opposition auprès du ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, pourvu que vous le fassiez dans les 90 jours suivant la date à laquelle l'avis de demande de partage a été expédié. Veuillez noter que les motifs d'opposition sont très précis. Ce sont les suivants :

- l'ordonnance de la cour ou l'entente entre les parties a été changée et n'est plus valide;
- les dispositions de l'ordonnance de la cour ou de l'entente entre les parties ont été respectées, ou sont en train de l'être, de quelque autre façon;
- l'ordonnance de la cour a été annulée ou les conditions de l'entente entre les parties sont contestées devant un tribunal.

Par ailleurs, le ministre responsable se réserve le droit de refuser une demande de partage, s'il est convaincu d'après les preuves soumises qu'il serait injuste de procéder ainsi.

Renseignements supplémentaires

Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires concernant la LPPR, veuillez communiquer avec votre bureau des services de rémunération.

Prestations en cas de séparation ou de divorce – Loi sur le partage des prestations de retraite (LPPR)

Si votre mariage ou votre union de type conjugal est rompu, les prestations de retraite que vous avez acquises durant votre mariage ou pendant la période de cohabitation dans une union de type conjugal peuvent, sur demande, être partagées en vertu de la LPPR.

Nota : La réduction relative au RPC et au RRQ pour les périodes de service à temps partiel ouvrant droit à pension est calculée de façon proportionnelle.

Selon l'ancienne formule, la moyenne des maximums des gains ouvrant droit à pension pour l'an 2000 aurait été de 37 300 \$. La réduction de votre pension aurait été quelque peu plus élevée, soit de 9 138,50 \$ par année ou 761,54 \$ par mois.

Si votre traitement moyen est inférieur à la moyenne des maximums des gains ouvrant droit à pension, votre traitement moyen réel est utilisé pour les calculs.

Si votre traitement moyen est inférieur à la moyenne des maximums des gains ouvrant droit à pension, votre traitement moyen réel est utilisé pour les calculs.

0,007 X 35 X 36 620 \$ = 8 971,90 \$ par année ou 747,65 \$ par mois.

Si vous prenez votre retraite le 31 décembre 2000 avec 35 ans de service dans la fonction publique à compter du 1^{er} janvier 1966, la réduction à l'âge de 65 ans est de :

Exemple :

- Si vous prenez votre retraite le 31 décembre 2000 avec 35 ans de service dans la fonction publique à compter du 1^{er} janvier 1966, la réduction à l'âge de 65 ans est de :
 0,007 X 35 X 36 620 \$ = 8 971,90 \$ par année ou 747,65 \$ par mois.
- Les maximums des gains ouvrant droit à pension en vertu du RPC et du RRQ pour les cinq années se terminant en l'an 2000 sont les suivantes : 35 400 \$ (1996), 35 800 \$ (1997), 36 900 \$ (1998), 37 400 \$ (1999) et 37 600 \$ (2000). Par conséquent, la moyenne des maximums des gains ouvrant droit à pension (MMGP) servant à calculer la réduction de la pension pour l'an 2000 est de 36 620 \$.
- Le service ouvrant droit à pension comprend les années durant lesquelles vous avez cotisé au régime de pension de la fonction publique, y compris tout service transféré d'un autre régime de pension et le service antérieur que vous avez choisi de faire compter même si vous n'avez pas effectué tous les paiements requis pour faire compter ce service.

la MMGP en vertu du
 RPC/RRQ pour les
 5 années précédant votre
 retraite ou la moyenne
 des gains ouvrant droit
 à pension pour la même
 période.

On calcule la réduction selon la formule suivante :

0,007 X nombre d'années
 de service ouvrant
 droit à pension
 X la MMGP en vertu du
 RPC/RRQ pour les
 5 années précédant votre
 retraite ou la moyenne
 des gains ouvrant droit
 à pension pour la même
 période.

Quels sont les effets des modifications apportées en 1999 à la LPFP sur l'intégration de mes prestations?

À compter du 17 juin 1999, la formule d'intégration des pensions de la LPFP avec celles du RPC/RRQ a été améliorée en votre faveur. Auparavant, la formule se fondait sur la moyenne des maximums des gains ouvrant droit à pension lors de l'année de la retraite et des deux années précédentes. Maintenant, la moyenne vise l'année de la retraite et les quatre années précédentes. Dans la plupart des cas, ce changement entraînera une réduction moins importante des prestations prévues par la LPFP à cause de l'intégration des prestations avec celles du RPC/RRQ.

Nota : Cette nouvelle formule ne s'applique qu'aux retraités dont les pensions sont réduites par suite de la coordination avec le RPC/RRQ à compter du 17 juin 1999.

Quand ma prestation de la fonction publique est-elle réduite?

En raison de cette intégration, on réduit habituellement les prestations le premier jour du mois suivant votre 65^e anniversaire, que vous receviez ou non des prestations en vertu du RPC ou du RRQ. Notez que vous devez demander ces prestations, étant donné qu'elles ne vous sont pas versées automatiquement. Si vous commencez à recevoir votre pension de la fonction publique avant l'âge de 65 ans et ne recevez pas de prestations d'invalidité du RPC ou du RRQ, alors vous avez droit à une prestation non réduite à partir de la date de votre retraite jusqu'au premier jour du mois suivant votre 65^e anniversaire.

Si vous êtes admissible aux prestations d'invalidité en vertu du RPC ou du RRQ avant l'âge de 65 ans, et que vous recevez une pension en vertu de LPFP, votre pension sera réduite immédiatement. Vous devez en informer la Direction des pensions de retraite, sans quoi vous recevrez un paiement en trop que vous devrez rembourser ultérieurement. Vous devez en outre remplir des formulaires de déclaration pour indiquer si vous êtes ou non admissible à une pension en vertu du RPC ou du RRQ, et que vous autorisez la Direction des pensions de retraite à vérifier ces renseignements auprès des personnes compétentes du RPC ou du RRQ.

Comment est calculée la réduction de ma pension?

La réduction de votre pension est fondée sur le nombre d'années de service ouvrant droit à pension à votre crédit dans le régime de pension de la fonction publique et la moyenne des maximums des gains ouvrant droit à pension (MMGP) en vertu du RPC ou du RRQ pour l'année de votre retraite et les quatre années précédentes. Si la moyenne de vos gains ouvrant droit à pension pour les mêmes années est moins élevée, on utilisera cette dernière moyenne pour calculer la réduction.

Augmentations de la pension (indexation)

Indice des prix à la consommation

Vos prestations de retraite de base sont augmentées en janvier de chaque année une fois que vous avez pris votre retraite, pour compenser l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC). Le premier relèvement applicable à l'année suivant votre retraite est calculé en proportion du nombre de mois complets depuis la date de votre retraite. S'il n'y a aucun changement dans l'IPC ou si celui-ci recule, aucun rajustement n'est apporté aux prestations.

Si, à votre retraite, vous êtes admissible à une pension à jouissance différée, on augmentera la pension de base qui vous sera versée d'un pourcentage égal au total cumulé des augmentations depuis la date de votre retraite.

Effets du retour à l'emploi sur l'indexation des prestations

Si vous retournez à l'emploi de la fonction publique et recommencez à cotiser au régime prévu par la LPFP, le paiement de vos prestations, y compris l'indexation, cesse. Quand vous quitterez de nouveau la fonction publique, l'indexation de vos prestations sera fondée sur le montant de votre pension de base à la fin de la période de réemploi. Pour déterminer le pourcentage d'augmentation annuelle, on utilisera alors la date de retraite la plus récente.

Les nouvelles prestations globales, c'est-à-dire la nouvelle pension plus le relèvement fondé sur l'année de la dernière retraite, peuvent être inférieures aux prestations globales antérieures. Si vous envisagez un emploi où vous pourriez redevenir cotisant, vous devriez examiner attentivement si ces cotisations modifieront vos prestations globales.

Intégration des prestations avec celles du RPC et du RRQ

Intégration des cotisations et des prestations

Lorsque le RPC et le RRQ sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 1966, on a intégré les taux de cotisation du régime de pension de la fonction publique avec ceux du RPC/RRQ au lieu de les ajouter à ces régimes. La coordination des cotisations a nécessité une coordination équivalente des prestations. Les prestations prévues par la LPFP sont automatiquement réduites selon une formule type à 65 ans, qui est l'âge normal d'admissibilité aux prestations du RPC/RRQ, ou lorsque l'employé commence à retirer des prestations d'invalidité du RPC/RRQ, peu importe son âge.

Choix de votre prestation

Nous avons exposé plusieurs situations dans lesquelles une personne quittant la fonction publique doit choisir entre au moins deux genres de prestations.

Pour faire ce choix, il faut remplir un formulaire spécial (prestations facultatives) fourni par votre bureau des services de rémunération. En règle générale, ce formulaire doit être rempli et envoyé à la Direction des pensions de retraite au cours de l'année suivant la date à laquelle vous quittez la fonction publique. Si vous ne faites pas ce choix durant cette période, on considère que vous avez choisi une pension à jouissance différée, et vous ne pouvez plus choisir, en aucune façon, d'autres prestations, à l'exception d'une allocation annuelle.

Puis-je modifier mon option?

Une fois choisie, l'option ne peut être modifiée que dans des circonstances précises et rares. C'est pourquoi vous devez examiner soigneusement les prestations qui vous sont offertes avant de remplir, au moment de votre retraite, le formulaire de prestations facultatives. Vous devez faire votre choix dans la limite prescrite d'une année, sinon on jugera que vous avez choisi une pension à jouissance différée.

Qu'arrive-t-il à ma pension si je retourne à l'emploi de la fonction publique?

Si vous êtes réemployé dans un poste où vous n'êtes pas obligé de cotiser en vertu de la LFPF, il vous est possible de bénéficier à la fois de votre pension et du traitement payable relativement à votre nouveau poste.

Si, toutefois, vous redevenez cotisant (cela dépend de la nature et de la durée de votre emploi), votre pension ou votre allocation cesse de vous être versée et, en règle générale, une nouvelle pension ou allocation fondée sur le total des périodes de service est payable lorsque vous prenez de nouveau votre retraite. Si les circonstances de votre seconde retraite permettent ou imposent un remboursement de vos cotisations, ce remboursement est limité à votre nouvelle période de service et vous avez à nouveau droit à votre ancienne pension.

En règle générale, le fait d'être réemployé à l'extérieur de la fonction publique ne modifie pas les droits que vous pourriez avoir en vertu de la LFPF, à moins que vous n'ayez pris votre retraite pour cause d'invalidité.

Si vous envisagez de prendre votre retraite pour cause d'invalidité, vous devriez consulter votre bureau des services de rémunération concernant les procédures à suivre.

Retraite volontaire avant d'avoir complété deux ans d'emploi continu

En règle générale, si vous cessez d'être employé dans la fonction publique avant d'avoir complété deux ans de service ouvrant droit à pension, vous n'êtes admissible qu'au remboursement de vos cotisations, avec les intérêts, indépendamment de votre âge ou des raisons motivant votre retraite. Les intérêts payables lors du remboursement des cotisations sont calculés tous les trimestres au taux d'intérêt composé du fonds de pension. Les intérêts sont calculés à la fin du trimestre précédant la date du paiement.

Même si vous avez plus de deux ans de service ouvrant droit à pension en tenant compte du service avec un autre régime de pension, lorsque vous prenez votre retraite volontairement avant d'avoir complété deux ans d'emploi sensiblement continu avec la fonction publique, vous n'êtes admissible qu'à un remboursement de vos cotisations avec les intérêts. Toutefois, si avant d'être employé dans la fonction publique vous étiez au service des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada, ou si vous avez transféré vos droits à pension selon les modalités d'un accord de transfert réciproque, vous pouvez utiliser ce service antérieur pour combler les deux années, si nécessaire.

Vous devriez vous adresser à votre bureau des services de rémunération pour obtenir plus de précisions à ce sujet.

Retraite involontaire

Si vous devez prendre votre retraite contre votre gré, vous pouvez choisir les prestations auxquelles votre âge et vos années de service vous donnent ordinairement droit. Toutefois, si la raison est une mise à pied, le Conseil du Trésor peut renoncer à effectuer en totalité ou en partie la réduction de l'allocation annuelle payable à l'employé qui a atteint 55 ans et compte moins de 30 ans de service ouvrant droit à pension après avoir été au moins 10 ans à l'emploi de la fonction publique.

Si vous êtes dans cette situation, et si vous êtes intéressé à ce que le Conseil du Trésor renonce à effectuer la réduction de votre allocation annuelle, vous devriez consulter votre bureau des services de rémunération pour obtenir de plus amples renseignements.

Le tableau I ci-après présente les prestations de retraite offertes en vertu de la LPPF selon diverses circonstances.

Après de pouvoir prendre votre retraite pour cause d'invalidité, vous devez obtenir de Santé Canada une attestation selon laquelle votre cas correspond à cette définition.

Si vous prenez votre retraite pour cause d'invalidité à l'âge de 60 ans ou après, vos prestations sont les mêmes que si vous preniez votre retraite en raison de votre âge.

Si vous devez prendre votre retraite avant l'âge de 60 ans parce que vous êtes devenu invalide, vous recevrez une pension à jouissance immédiate sauf si vous comptez moins de deux ans de service ouvrant droit à pension.

Si après être devenu invalide, vous choisissez une pension à jouissance immédiate, et que plus tard vous vous rétablissez au point de pouvoir retourner au travail, la pension à jouissance immédiate prend fin et est convertie en pension à jouissance différée payable à l'âge de 60 ans. Si vous le désirez, vous pouvez, à tout moment à partir de l'âge de 50 ans, faire transformer cette pension à jouissance différée en une allocation annuelle.

Retraite pour cause d'invalidité

La prestation qui entre dans le calcul sera la pension à jouissance différée payable à 60 ans, qui tient compte des prestations d'invalidité et des prestations aux survivants susceptibles d'être versées, de même que de l'indexation. Le transfert sera égal au montant forfaitaire de la pension gagnée, calculé à partir des hypothèses actuarielles. Si vous effectuez des versements pour le rachat d'un service antérieur accompagné d'option, la valeur de transfert comprendra seulement le service payé au moment de l'exercice de l'option. Par conséquent, il est important dans cette situation de considérer l'option de payer le solde dû pour le rachat du service antérieur afin d'augmenter la valeur de transfert.

Le montant du transfert doit être versé à un autre régime de pension agréé ou à un régime d'épargne-retraite immobilisé qui se conforme aux dispositions de la *Loi sur les normes de prestations de pension du Canada*, ou à une institution financière en vue de l'achat d'une rente. Lorsque le montant du transfert dépasse les limites établies dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*, le montant excédentaire est versé en espèces à l'ex-fonctionnaire et imposé à ce moment-là.

Pour de plus amples renseignements sur l'option de valeur de transfert, vous devriez communiquer avec votre bureau des services de rémunération qui a une trousse d'information complète sur cette option.

Dans certains cas, lorsque vous comptez au moins 25 ans de service et êtes âgé d'au moins 50 ans au moment de la cessation de votre emploi dans la fonction publique, la formule 1 peut vous offrir des prestations plus importantes que la formule 2. Dans ce cas, vous avez droit à l'allocation annuelle la plus élevée. Par exemple, selon la formule 1, si vous êtes âgé de 58 ans et comptez 26 ans de service, l'allocation annuelle équivalendrait à la pension à jouissance différée réduite de :

$$60 - 58 = 2 \text{ ans} \times 5 \text{ p. } 100 = 10 \text{ p. } 100$$

Selon la formule 2, la pension à jouissance différée est réduite de :

$$55 - 58 = -3 \text{ (donc aucune réduction en fonction de l'âge)}$$

ou

$$30 - 26 = 4 \text{ ans} \times 5 \text{ p. } 100 = 20 \text{ p. } 100$$

Puisque la réduction de 20 p. 100 est la plus élevée, l'allocation annuelle calculée d'après la formule 2 serait égale à la pension à jouissance différée réduite de 20 p. 100. Grâce à cette combinaison de l'âge et du service, l'allocation annuelle est déterminée à l'aide de la formule la plus avantageuse; dans ce cas, vous avez droit à une allocation annuelle égale à la pension à jouissance différée réduite de 10 p. 100 (formule 1).

Réduction permanente

Si vous choisissez une allocation annuelle réduite, cette réduction est permanente sauf en cas de retraite pour cause d'invalidité comme il est mentionné ci-dessous.

Si vous êtes admissible à une pension à jouissance différée ou à une allocation annuelle et que vous devenez invalide avant l'âge de 60 ans, vous avez droit à une pension à jouissance immédiate. Toutefois, dans un tel cas, on rajuste votre pension pour tenir compte des sommes que vous avez déjà perçues à titre d'allocation annuelle.

Si vous avez entre 50 et 60 ans au moment de votre retraite et que vous êtes intéressé à bénéficier d'une pension, vous devriez estimer la valeur à long terme d'une pension à jouissance différée payable à partir de l'âge de 60 ans par rapport à une allocation réduite mais payable immédiatement. Selon les circonstances, ce dernier choix peut s'avérer beaucoup plus avantageux pour vous.

Option de valeur de transfert (cessation d'emploi avant 50 ans)

Si vous quittez la fonction publique avant 50 ans, vous pouvez choisir de recevoir vos prestations de retraite gagnées sous forme d'une valeur de transfert plutôt que de toucher une pension mensuelle future. On calcule le montant du transfert d'après la valeur forfaitaire de votre future pension. Les cotisants ont un an après avoir quitté la fonction publique pour se prévaloir de cette option.

Ce dernier pourcentage étant le plus élevé, votre allocation annuelle est égale à votre pension à jouissance différée, réduite de 15 p. 100. Si votre pension à jouissance différée était de 20 000 \$ par année, votre allocation annuelle serait de 17 000 \$.

$$30 - 27 = 3 \text{ ans} \times 5 \text{ p. } 100 = 15 \text{ p. } 100$$

ou

$$55 - 54 = 1 \text{ an} \times 5 \text{ p. } 100 = 5 \text{ p. } 100$$

Si vous avez exactement 54 ans et comptez 27 années de service, le calcul sera :

Exemple :

- 5 p. 100 pour chaque année, arrondie au dixième d'année près, à courir avant d'atteindre 30 ans de service ouvrant droit à pension.
- 5 p. 100 pour chaque année, arrondie au dixième d'année près, à courir avant votre 55^e anniversaire au moment de votre retraite ou du choix de la prestation, le moment le plus récent étant retenu;
- 5 p. 100 pour chaque année, arrondie au dixième d'année près, à courir avant votre 55^e anniversaire au moment de votre retraite ou du choix de la prestation, le moment le plus récent étant retenu;

Si vous comptez au moins 25 ans de service et êtes âgé d'au moins 50 ans à la fin de votre emploi dans la fonction publique, l'allocation annuelle est calculée en déterminant le montant de la pension à jouissance différée, dont on soustrait le chiffre le plus élevé de l'un ou l'autre des cas suivants :

Formule 2

Votre allocation annuelle est égale à votre pension à jouissance différée réduite de 30 p. 100. Si votre pension à jouissance différée est de 20 000 \$ par année, votre allocation annuelle est de 14 000 \$.

$$60 - 54 = 6 \text{ ans} \times 5 \text{ p. } 100 = 30 \text{ p. } 100$$

Si vous avez exactement 54 ans et comptez 23 années de service :

Exemple :

Le montant de la pension à jouissance différée est réduit de 5 p. 100 pour chaque année, arrondie au dixième d'année près, à courir avant d'atteindre votre 60^e anniversaire au moment où l'allocation annuelle est payable.

Formule 1

L'allocation annuelle peut être calculée de deux manières, selon votre âge au moment de la retraite et le service qui vous est crédité.

Comment l'allocation annuelle est-elle calculée?

- Si vous quittez la fonction publique afin d'aller travailler pour un employeur qui a signé un accord de transfert de pension avec le gouvernement fédéral, vous pouvez effectuer le transfert des droits de pension accumulés au régime de pension de ce nouvel employeur. (Veuillez consulter la section « Accords de transfert de pension » à la page 40).

Retraite à l'âge de 60 ans ou plus, avec au moins deux ans de service ouvrant droit à pension; ou retraite à l'âge de 55 ans, avec au moins 30 ans de service ouvrant droit à pension (pension à jouissance immédiate)

Si vous prenez votre retraite à 60 ans ou après 55 ans et avec au moins 30 ans de service ouvrant droit à pension, ou bien à 55 ans ou après 55 ans et avec au moins 30 ans de service ouvrant droit à pension, vous êtes admissible à une pension à jouissance immédiate calculée selon la formule ci-dessus. Cette prestation ne fera l'objet d'aucune réduction sauf les rajustements apportés pour les personnes de 65 ans (ou plus tôt si les personnes deviennent admissibles à des prestations d'invalidité du RPC/RRQ) en vertu de l'intégration du régime de pension de la fonction publique au RPC ou au RRQ. (Voir l'explication relative à la réduction des prestations à la page 13.)

Veuillez noter qu'une année de service à temps partiel compte comme une année de service ouvrant droit à pension. Lorsque il faut déterminer si l'exigence de base (par ex., 2 ans ou 30 ans) a été satisfaite, chaque année de service à temps partiel compte comme une année de service ouvrant droit à pension.

Retraite avant l'âge de 60 ans avec plus de deux ans de service ouvrant droit à pension (pour ceux qui ne sont pas admissibles à une pension à jouissance immédiate)

Si vous prenez votre retraite avant l'âge de 60 ans, alors (à moins d'avoir entre 55 et 59 ans et d'avoir à votre crédit au moins 30 ans de service ouvrant droit à pension), vous avez le choix de prestations suivant :

- Vous pouvez choisir une pension à jouissance différée qui devient payable le jour de vos 60 ans. Cette prestation est calculée à l'aide de la formule expliquée ci-dessus pour une pension à jouissance immédiate. Si vous choisissez cette prestation, vous pouvez, à tout moment après avoir atteint l'âge de 50 ans, demander une allocation annuelle comme on l'indique ci-dessous.
- Vous pouvez choisir une allocation annuelle, laquelle est une pension réduite. Cette prestation n'est payable qu'à partir de l'âge de 50 ans.
- Vous pouvez choisir vos prestations de retraite gagnées sous forme d'une valeur de transfert plutôt qu'une pension mensuelle future. Ce choix est disponible seulement si vous quittez la fonction publique avant d'avoir atteint 50 ans (voir la rubrique qui suit sur l'option de valeur de transfert).
- Si vous comptez moins de deux ans de service dans la fonction publique et avez cotisé en vertu de la LPPF et que vous démissionnez volontairement, vous n'avez droit qu'à un remboursement de vos cotisations avec les intérêts. Toutefois, deux ans après la date du début de vos cotisations en vertu de la LPPF, vos cotisations seront « immobilisées », et vous n'aurez donc plus droit à un remboursement de vos cotisations, et les options déjà mentionnées s'offriront à vous.

Dans la plupart des cas, on utilise la formule de base suivante pour le calcul des prestations (pensions) :

$$2 \text{ p. } 100 \times \text{nombre d'années de service ouvrant droit à pension} \times \text{traitement moyen des 5 années consécutives de service les mieux payés}$$

Formule de calcul des prestations pour toute période de service à temps partiel ouvrant droit à pension :

$$2 \text{ p. } 100 \times \text{nombre d'années de service à temps partiel ouvrant droit à pension} \times \text{de service les consécutives} \times \text{traitement moyen des 5 années} \times \text{calculé en fonction d'un traitement à temps plein} \times \text{heures à temps partiel effectives/ heures à temps plein normales}$$

Nota : 1. L'expression « années de service ouvrant droit à pension » désigne le nombre

d'années (totales ou partielles) inscrit à votre crédit au moment de la retraite. Ce nombre comprend toutes les périodes de service ayant fait l'objet d'une option, qu'elles soient payées entièrement ou non. Veuillez prendre note que lorsqu'il faut déterminer si l'exigence de base (par ex., 2 ans ou 30 ans) a été satisfaite, chaque année de service à temps partiel compte comme une année de service ouvrant droit à pension.

2. On utilise vos cinq années consécutives les mieux payées pour calculer votre traitement moyen. Ce traitement comprend tous les gains obtenus après 35 ans de service si ce traitement est le plus élevé. Pour les périodes de service à temps partiel ouvrant droit à pension, on applique le taux de traitement équivalent à temps plein mais les prestations de retraite sont ajustées en fonction des heures à temps partiel effectives.

Exemple :

Un employé qui prend sa retraite après 35 ans de service, avec un traitement moyen de 40 000 \$ pendant les cinq meilleures années, recevrait 2 p. 100 X 35 X 40 000 \$ = 28 000 \$ par année. Si cette même personne avait 25 ans de service à temps plein ouvrant droit à pension et 10 ans de service à temps partiel à raison de 20 heures par semaine normale de travail de 37,5 heures, le calcul serait le suivant :

$$2 \text{ p. } 100 \times 25 \times 40\,000 \$ = 20\,000 \$$$

$$\text{plus}$$

$$2 \text{ p. } 100 \times 10 \times 40\,000 \$ \times 20/37,5 = 4\,267 \$$$

$$\text{Total} = 24\,267 \$ \text{ par année}$$

PARTIE I – PRESTATIONS

A. Prestations de retraite

Les prestations de retraite payables aux termes de la LPPF sont conçues de façon à ce que les employés bénéficient du type de prestations qui convient le mieux aux besoins et aux circonstances de leur retraite. Les prestations disponibles dépendent de l'âge, du nombre d'années de service et, dans certains cas, du motif de la cessation d'emploi.

Nous vous invitons à lire attentivement toutes les sections suivantes et à consulter le tableau I pour bien vous renseigner sur les prestations auxquelles vous pourriez être admissible.

Types de prestations et circonstances de la retraite

Quels sont les effets des modifications apportées en 1999 à la LPPF sur les prestations de base?

À compter du 17 juin 1999, la formule utilisée pour calculer les prestations de retraite de base des participants actuels au régime a été améliorée en votre faveur. Auparavant, le calcul se fondait sur le traitement annuel moyen des six meilleures années consécutives. Maintenant, la moyenne du traitement est établie sur cinq années consécutives. Dans la plupart des cas, ce changement entraînera une augmentation des prestations à la retraite.

Nota : La nouvelle formule ne s'applique qu'à ceux qui ont pris leur retraite à compter du 17 juin 1999.

Qu'arrive-t-il si j'ai deux ans ou plus de service ouvrant droit à pension quand je prends ma retraite?

Vous êtes alors admissible à une pension à jouissance immédiate ou à une pension à jouissance différée, selon votre âge au moment de la retraite. Ou encore, vous pouvez décider de vous prévaloir de l'option de valeur de transfert, selon votre âge et le nombre d'années de service ouvrant droit à pension à votre crédit.



Intégration du régime de la fonction publique avec le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec

D'autres mesures législatives fédérales s'appliquent aussi au régime de pension de la fonction publique. Notamment, une convention de retraite a été établie en vertu de la *Loi sur les régimes de retraite particuliers* en 1994, afin de verser les prestations de retraite qui ne sont pas prévues par la LPFP, à cause des règles fiscales appliquées aux régimes de pension agréés. Ces prestations sont imputées sur le Compte des conventions de retraite et sont versées au même moment et de la même façon qu'en vertu de la LPFP.

Le régime de pension de la fonction publique est intégré au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ). Cette intégration touche à la fois les cotisations et les prestations. C'est pourquoi, en premier lieu, vous cotisez à votre régime de la fonction publique à un taux réduit de votre rémunération, à concurrence du maximum visé par le RPC/RRQ. Deuxièmement, la pension que vous recevrez dans le cadre du régime de la fonction publique sera de même réduite selon une formule type lorsque vous deviendrez admissible à recevoir des prestations du RPC/RRQ à 65 ans ou lorsque vous commencerez à recevoir des prestations d'invalidité du RPC/RRQ, peu importe votre âge. (Voir l'explication au sujet de la réduction des prestations à la page 13.)

INTRODUCTION

Votre régime de pensions a pour but de vous assurer un revenu pendant votre retraite. En cas de décès, le régime verse un revenu à votre survivant et à tout enfant admissible.

Ce régime est généralement défini comme un régime de pension à prestations déterminées. Ce régime établit les prestations qui devront être versées en cas de décès, d'invalidité, de cessation d'emploi et de retraite selon les modalités du régime spécifiées dans la *Loi sur la pension de la fonction publique* et le Règlement connexe. Les prestations sont liées directement au traitement et au nombre d'années de cotisations de l'employé.



La Loi sur la pension de la fonction publique

Cette Loi, qui régit le régime de pension des employés de la fonction publique du Canada, est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1954. La partie II de la Loi, qui porte sur le Régime de prestations supplémentaires de décès et procure une assurance-vie temporaire décroissante aux cotisants au régime de pension, a été ajoutée un an plus tard. Depuis lors, la Loi et le Règlement connexe ont été modifiés à plusieurs reprises pour tenir compte de l'évolution dans les besoins des employés et de l'employeur, ainsi que des modifications apportées à d'autres lois fédérales et provinciales. La présente brochure reflète les modifications apportées jusqu'au 14 septembre 1999. Le président du Conseil du Trésor est le ministre responsable de la LPPF, y compris la gestion financière du Compte de pension de retraite et de la Caisse de retraite de la fonction publique. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, sous l'autorité de son ministre, se charge des activités administratives courantes de l'application de la Loi. Le Bureau du surintendant des institutions financières effectue l'évaluation actuarielle périodique du Compte de pension de retraite et de la Caisse de retraite de la fonction publique.

Annexe B	Liste des accords de transfert de pension	47
-----------------	---	----

Annexe A	Liste des principales adresses et des numéros de téléphone	46
-----------------	--	----

Partie III – Capitalisation du Régime de pension de la fonction publique		43
Capitalisation avant le 1 ^{er} avril 2000	43
Capitalisation après le 1 ^{er} avril 2000	43
Partage des coûts	44
Gestion des déficits et des excédents	44

27	Partie II – Cotisations et service	27
27	A. Cotisations pour le service courant	27
27	Taux de cotisation en vertu de la LPFP	27
28	Tableau III –Taux de cotisation du RFPF et du RPC/RRQ, 2000-2003	28
29	Cotisations pendant les périodes de congé non payé	29
31	B. Service accompagné d'option	31
31	Service courant et service accompagné d'option	31
33	Catégories de service accompagné d'option	33
34	Calcul du service accompagné d'option	34
38	Examens médicaux	38
38	Estimations du coût	38
38	Comment choisir une option?	38
39	Comment dois-je payer pour une option?	39
39	Quelques généralités au sujet des options	39
40	Accords de transfert de pension	40

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos

Introduction

La Loi sur la pension de la fonction publique	1
Intégration du régime de la fonction publique avec le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec	2

Partie I – Prestations

A. Prestations de retraite	3
Types de prestations et circonstances de la retraite	3
Tableau I – Votre admissibilité aux prestations du régime de pension	10
Choix de votre prestation	11
Augmentations de la pension (indexation)	12
Intégration des prestations avec celles du RPC et du RRQ	12
Prestations en cas de séparation ou de divorce – Loi sur le partage des prestations de retraite (LPPR)	14
B. Prestation à l'égard de votre survivant	16
Prestation au survivant	16
Divorce et séparation	17
Union de type conjugal	17
Renonciation à une prestation au survivant	17
Prestation minimale	18
Allocations aux enfants	18
Présentation de documents personnels	19
Tableau II – Prestation au survivant	20
C. Prestations supplémentaires de décès	21
Modifications de 1999	21
Champ d'application	21
Coût	22
Maintien de la protection	22
Bénéficiaires	25



AVANT-PROPOS

La présente brochure fournit des explications pratiques et concises sur les principales dispositions de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (la Loi) qui régit votre régime de pension. Que vous soyez nouvel employé ou fonctionnaire de longue date, les prestations dont vous pouvez bénéficier en vertu de ce régime, ainsi que les cotisations que vous-même et votre employeur devez y verser, vous concernent au premier chef, vous et les personnes à votre charge.

Vous aurez à prendre, selon certaines parties de la Loi et dans les délais établis, certaines décisions qui modifieront les prestations dont vous-même et les personnes à votre charge pourrez bénéficier. Nous espérons qu'après avoir lu soigneusement cette brochure, vous serez en mesure de choisir les options qui vous sont les plus favorables. Ces décisions relèvent entièrement de vous; vous devez vous informer à fond des options qui s'offrent à vous et du temps dont vous disposez pour les choisir.

Les renseignements fournis intéressent la majorité des employés; cependant, il n'est guère possible de traiter tous les cas éventuels. Nous vous prions donc de communiquer avec votre bureau des services de rémunération si vous voulez des précisions sur votre situation, ou si vous désirez vous assurer qu'une disposition particulière s'applique (ou ne s'applique pas) à vous.



La présente brochure a été révisée pour tenir compte des modifications apportées à la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPPF) le 17 juin et le 14 septembre 1999. Pour obtenir un résumé des modifications apportées en 1999 à la LPPF, vous pouvez consulter les sites Web du Conseil du Trésor dans la liste d'adresses de l'Annexe A.

La présente brochure n'est fournie qu'à titre d'information et ne constitue pas un document juridique établissant vos droits et obligations. En cas de contradiction avec la *Loi sur la pension de la fonction publique*, avec le *Règlement sur la pension de la fonction publique* ou avec toute autre loi pertinente, la Loi et le *Règlement* feront foi.

Nota : Veuillez consulter l'Annexe A de cette brochure qui contient la liste des principales adresses et des numéros de téléphone qui pourraient vous être utiles.



© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada,
représentée par la présidente du Conseil du Trésor, 2000

N° de cat. : BT43-103/2000
ISBN 0-662-65290-8

Ce document est disponible en médias substitués et sur le site Web du Secrétariat
à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca>

VOTRE régime de pensions

